بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة أم القرى
كلية التربية بمكة المكرمة
الدراسات العليا

قسم / علم النفس
نموذج رقم (٨)

إجازة أطروحة علمية في صيغتها النهائية بعد إجراء التعديلات

الاسم : عبد الله محمد عبد الله الشهري

الكلية : التربية القسم : علم النفس

الأطروحة مقدمة لنيل درجة : الماجستير

التخصص : توجيه تربوي ومهني

عنوان الأطروحة : ((قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة))

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه وبعد ....

فبناء على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الأطروحة المذكورة عالية والتي تمت مناقشتها بتاريخ ١٤٢٤/١٠/٢٩هـ بقبول الأطروحة بعد إجراء التعديلات المطلوبة وحيث قد تم عمل اللازم . فإن اللجنة توصي بإجازة الأطروحة في صيغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للدرجة العلمية المذكورة أعلاه

والله الموفق ،،،

أعضاء اللجنة

المشرف	مناقش من داخل القسم	مناقش من خارج القسم
الاسم : د/ أحمد السيد محمد إسماعيل	الاسم :أ.د/ عبد المنان ملا معمور بار	الاسم : د/ هشام محمد إبراهيم مخيمر
التوقيع:	التوقيع:	التوقيع :

يعتمد

رئيس قسم علم النفس

د / جمال بن أسعد قزاز

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى – كلية التربية

قسم علم النفس

قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة

إعداد الطالب

عبد الله محمد عبد الله الشهري

إشراف

الدكتور / أحمد السيد محمد إسماعيل

متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس " توجيه تربوي ومهني"

١٤٢٤-١٤٢٥هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة : قيم العمل ودافعية الانجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة

أهداف الدراسة : هدفت الدراسة إلي معرفة منظومة قيم العمل ومتغيرات دافعية الانجاز والانتماء وكذلك معرفة تباين قيم العمل ومتغيرات دافعية الانجاز والانتماء بتباين المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (العمر ، المستوى التعليمي ، الراتب الشهري) وأيضا الكشف عن العلاقات الارتباطية بين متغيرات قيم العمل متغيرات دافعية الانجاز والانتماء

منهج الدراسة : استخدم المنهج الوصفي لجمع البيانات وتفسير النتائج

عينة الدراسة : بلغت عينة الدراسة ١٢٠عامل من عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة

أدوات الدراسة :

١- مقياس قيم العمل — إعداد اعتماد علام ، أحمد زيد (١٩٩٢)
٢- مقياس دافعية الانجاز والانتماء — إعداد محمد جميل منصور (١٩٨٦)
٣- استمارة معلومات أولية — إعداد الباحث

نتائج الدراسة :

١- توجد قيم للعمل سائدة لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة وتأخذ الترتيب التالي (القيمة الاجتماعية للعمل ، قيمة الفخر بالعمل ، قيمة الاندماجية في العمل ، قيمة أفضلية العمل ، القيمة الاقتصادية للعمل ، قيمة السعي الي الترقي)
٢- توجد متغيرت سائدة لدافعية الانجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة وتاخذ الترتيب التالي (المثابرة ، الثقة بالنفس، قلق بدء العمل ، قلق المستقبل ، المنافسة ، الاهتمام بالصداقات ، الاستقلال ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، تنوع الاهتمامات، التقبل الاجتماعي ، المغامرة ، الخوف من الفشل ، الجزاءات الخارجية ، الإحساس بالنبذ ، صعوبة التفاعل الاجتماعي)
٣- لم يوجد تباين في قيم العمل لدى عمال مصنع الكسوة ترجع للمتغيرات الديمو غرافية ما عدا القيمة " الاقتصادية للعمل " حيث بينت النتائج وجود فروق دالة عند ٠,٠٥في متوسط درجات الافراد ذوي المستويات التعليمية المختلفة
٤- لم يوجد تباين في متغيرات دافعية الانجاز والانتماء لدى عمال مصنع الكسوة ترجع للمتغيرات الديمو غرافية ما عدا متغير " قلق بدء العمل " حيث بينت النتائج وجود فروق دالة عند ٠,٠٥في متوسط درجات الافراد تبعاً لاختلاف الراتب الشهري
٥- لقد خلصت نتائج الفرض الخامس الي مايلي :

أ- توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة احصائية بين قيمة " الفخر بالعمل " ومتغيرات الدافعية المتمثلة في (المغامرة ، المثابرة ، تنوع الاهتمامات ، الاهتمام بالصدقات ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل ، الثقة بالنفس ، المنافسة ، قلق المستقبل، الاستقلال) بينما لم توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة احصائية مع متغيرات الدافعية الاخرى
ب- توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة" الاندماجية في العمل" ومتغيرات الدافعية المتمثلة في (الإحساس بالنبذ ، التقبل الاجتماعي ، الاستقلال) بينما لم توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية مع متغيرات الدافعية الاخرى
ج - توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة احصائية بين قيمة " أفضلية العمل " ومتغيرات الدافعية المتمثلة في (الجزاءات الخارجية ، المغامرة ، صعوبة التفاعل الاجتماعي ، تنوع الاهتمامات ، الاهتمام بالصداقات ، الخوف من الفشل ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل ، الثقة بالنفس ، التقبل الاجتماعي ، المنافسة ، قلق المستقبل) بينما لم توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائة مع متغيرات الدافعية الأخرى
د- توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة احصائية بين قيمة " السعي الي الترقي " ومتغيرات الدافعية المتمثلة في (اللإحساس بالنبذ ، الجزاءات الخارجية ، صعوبة التفاعل الاجتماعي ، تنوع الاهتمامات ، الاهتمام بالصداقات ، الخوف من الفشل ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل ، التقبل الاجتماعي) بينما لم توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية مع متغيرت الدافعية الاخرى
هـ- تود علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين " القيمة الاقتصادية للعمل " ومتغيرات الدافعية المتمثلة في (الإحساس بالنبذ ، الجزاءات الخارجية ، المغامرة ، صعوبة التفاعل الاجتماعي ، الاهتمام بالصداقات ، الخوف من الفشل ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدءالعمل ، التقبل الاجتماعي) بينما لم توجد علاقات إرتباطية ذات دلالة إحصائية مع متغيرات الدافعية الاخرى
و - توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين " القيمة الاجتماعية للعمل " ومتغيرا الدافعية المتمثلان في (صعوبة التفاعل الاجتماعي ، التقبل الاجتماعي) بينما لم توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة احصائية مع متغيرات الدافعية الاخرى

أهم التوصيات :

١- الاهتمام بالاختيار المهني للعمال بحيث يراعى التوافق بين قيم العامل التي يعتقدها تجاه العمل مع قيم المؤسسة الصناعية
٢- وضع برامج لتنمية دافعية الانجاز والانتماء لدى العمال في المؤسسات الصناعية
٣- فتح مركز للإرشاد النفسي والمهني داخل المصنع لمساعدة العمال للتغلب علي مشكلاتهم بما يضمن العطاء المسمر والدافعية العالية للإنجاز والانتماء والتعزيز للقيم المكتسبة ممن العمل
٤- ينبغي على المسؤلين عن المصنع أن يهتموا برصد خبرات النجاح والفشل المتكررة وذلك من خلال بذل المكافآت المادية والمعنوية لما لذلك ممن دور في رفع دافعية الإنجاز والانتماء ومن ثم زيادة القيمة الاقتصادية للعمل لدى العامل

Abstract

Title: Work values, Achievement Stimulant and Affiliation of Laborers of Kiswat (Covering) Al-Ka'bah Factory in Makkah Al-Mukarramah

Objectives : The following are the objectives:

1-Know work values and factors of affiliation and achievement stimulant.

2-Specify the difference in the work values and factors of affiliation and achievement stimulant associated with changes in age, educational level service duration, and monthly salary)

3-Project correlation among changes in work values and factors of affiliation and achievement stimulant.

Method: The researcher has used a descriptive method in collection of data and in interpretation of results.

Population: The sample composed of 120 laborers of the Kiswat Al-Ka'bah Factory in Makkah Al-Mukarramah.

Techniques: These include the following :

1-Measurement of work values, prepared by ITIMAD ALAM & Ahmed Zaid (1992).

2-Affiliation and achievement stimulant, prepared by Mohammed Jameel Mansour (1986).

3-Preliminary questionnaire, prepared by the researcher.

Results: These comprise the following:

1-There are work values adopted by laborers of Kiswat Al-Ka'bah Factory, as per the following sequence (social value of work, value of taking pride in work value of achievement stimulant in work, value of work preference, economic value of work and value of seeking promotion).

2-There are factors of affiliation and achievement stimulant observed by laborers of Kiswat Al-Ka'bah Factory in Makkah Al-Mukarramah, as per the following sequence (diligence self-confidence, worry at the beginning of work, or future, competition, concern with friendship, independence, shaking of the confidence in individual's abilities, diversification of concern, social acceptance, adventure, fear of failure, external punishments, feeling of disregard, and difficulty of social interaction).

3-There is no difference in work values adopted by laborers of the factory in relation to variation of changes except that of the economic value of work, where the results displayed that there was statistically significant difference of (0.05) at the average of grades of individuals having different educational levels.

4-There is no difference in the factors of affiliation and achievement stipulant observed by laborers of the factory except that of the worry of begging work, where results have indicated that there was statistically significant difference of (0.05) at the mean of the members of population as per the variation of the various categories of monthly salary.

5-There were in certain cases statistically significant correlations among values, where in others there were not. The details are as follows:

A-There are statistically significant correlations between the value of taking pride in work" and the factors of achievement stimulants such as (adventure, diligence , diversification of concerns, friendship concerns, shaking of the confidence of the individual's abilities, self-confidence, competition, worry of future, and independence) whereas there is no statistically significant correlation with the factors of other achievement stimulants.

B-There are statistically significant correlations between the value of "absorption in work" and the factors of achievement stimulants, such as (feeling of rejection by others, social acceptance and independence) whereas there is no statistically significant correlation with other factors of achievement stimulants.

C-There are statistically significant correlations between the value of "work preference" and "achievement stimulant", such as (external penalties, adventure, difficulty of social interaction, diversification of concern, friendship concern, fear of failure, shaking of the confidence in the individual's abilities, concern of work beginning, self-confidence, social acceptance, competition and worry of future) whereas there is no statistically significant correlation with the other achievement stimulants.

D-There are statistically significant correlations with the value of "seeking promotion" and achievement stimulants, such (feeling of rejection by others, external penalties, difficulty of social interaction, diversification of concerns, friendship concern, fear of failure, shaking of the confidence in the individual's abilities, concern of beginning work, and social acceptance).

E-There are statistically significant correlations between the economic value of work and the factors of achievement stimulants, such as (feeling of rejection by others, external penalties, adventure, difficulty of social interaction, friendship concern, fear of failure, shaking of confidence in the individual's abilities, worry of work beginning and social acceptance).

F-There are statistically significant correlations between the "social value of work" and the two factors of (difficulty of social interaction and social acceptance), whereas there are statistically significant correlations with the other achievement stimulants.

The following are the most important recommendations:

1-Give attention to vocational tests of laborers that seek to reconcile the values adopted by laborer towards work with the value of the industrial firm.

2-Develop programs for promoting affiliation and achievement stimulants of laborers in the industrial firms.

3-Open centers for vocational and psychological guidance at industrial firms in order to assist laborers to overcome their problems, in a manner that secures continuation, and the high degree of affiliation and achievement stimulant, coupled by the enforcement of acquired work value.

4-Encourage responsible officials of any industrial firm to pay attention to monitor both the repeated experiments of success and failure via giving generously, material and moral rewards, with a view to raising the level of affiliation and of achievement stimulants, which are naturally expected to increase the economic value of work as perceived by the laborer.

إهداء

إلى من شقيا من أجلي رضيعاً ، وعلماني وأدباني صغيراً

إلى من وجهاني كبيراً

إلى والديّ العزيزين . . . أطال الله بقاءهما

إلى من وقفت إلى جانبي مبتدئاً ، وهيأت لي الأسباب ،

وباركت لي منتهياً

إلى زوجتي العزيزة الغالية

إلى ينابيع المحبة التي لا تنضب

إلى فلذات الأكباد

إليهم جميعاً أقدم هذا الجهد

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين ، وبعد .. أشكر الله تعالى أولاً وأخيراً على توفيقه وإحسانه وفضله الذي أعانني على الإنتهاء من هذه الدراسة راجياً منه تعالى أن يكون من ورائها العلم النافع . وأتقدم بعد ذلك بالشكر والتقدير إلى سعادة الدكتور / أحمد السيد محمد إسماعيل المشرف على الرسالة الذي لم يتوانا معي بعلمه ووقته وجهده وتوجيهاته إلى أن تم إنجاز هذا العمل .كما أتقدم بالشكر والتقدير لكل من الدكتور / هشام محمد مخيمر .والدكتور / محمد حسن عبد الله اللذان تفضلا بمناقشة الخطة وإقرارها بصورتها النهائية كما أتقدم بالشكر لمناقشيَ الرسالة كل من سعادة الأستاذ الدكتور/عبد المنان ملا معمور بار وسعادة الدكتور / هشام محمد مخيمر كما أن الشكر موصول لأعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس ولكلية التربية ثم أن الشكر الجزيل لجامعة أم القرى التي هيأت لنا فرصة الدراسة العليا .كما أتقدم بالشكر الجزيل لسعادة مدير عام مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة الأستاذ / زياد محي الدين خوجه ولسعادة مدير الإنتاج الأستاذ / جميل خياط على ما قدماه من تسهيلات لإتمام إجراءات التطبيق . متمنياً لهما مزيداً من التقدم والنجاح . كما لا يفوتني أن أشكر الأستاذ / علي مصلح المالكي الموظف بالمصنع على ما قدمه من جهد ومعاونة في تطبيق الاستبانات . كما أشكرعينة الدراسة من عمال المصنع الذين تفضلوا بالمشاركة في الإجابة على الاستبانات . وأخيراً أقدم شكري العميق لكل من ساهم وساعد وأهتم سواء بشكل مباشر أو غير مباشر ممن ذكرته أو فاتني ذكر اسمه في إتمام هذا العمل .

والله أسأل أن يجعل عملي هذا خالصاً لوجهه الكريم فهو وليّ ذلك والقادر عليه .

الباحث

قائمة المحتويات

أولاً : قائمة الموضوعات

ثانياً : قائمة الجداول

ثالثاً : قائمة الأشكال

رابعاً : قائمة الملاحق

الفصل الأول

المدخل إلى الدراسة

- مقدمة .
- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها .
- أهمية الدراسة .
- أهداف الدراسة .
- مصطلحات الدراسة .
- حدود الدراسة .

مقدمة

رفع الإسلام العمل إلى مرتبة القيمة العليا التي تتشكل من خلالها كافة المبادئ والقيم الأخرى مثل الحرية والعدالة والمساواة وليس أدل من أن الله سبحانه وتعالى ورسوله صلى الله عليه وسلم وكافة المؤمنين هم الذين سيراقبون أعمالنا كما قال تعالى في محكم التنزيل ﴿وَقُلِ اعْمَلُواْ فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾ (التوبة١٠٥) (عبد الكافي ١٩٨٩، ، ٨٧) والعمل كقيمة هو الذي دفع بالأمة الإسلامية كحضارة إلى أن تزدهر يوما ما وتتجه إليها أنظار العالم أجمع تنقل عنها وتتأثر بمنتجاتها الفكرية والثقافية والحضارية وإهمال العمل كقيمة هو أيضاً الذي جعلها تتأخر وتتقهقر وتجعل لمن أخذوا عنها من قبل السيادة والتقدم عليها. (قابيل، ١٩٩٠، ١٠) . ولا يصعب أن نقرر أن العمل عند معظم الناس في المجتمعات الصناعية يمثل قيمة هامة كأسلوب سلوك أو غاية تلقى تفضيلاً شخصياً أو اجتماعياً وفي استقصاء القيم الأوروبية تمت محاولة لتحديد أهمية العمل ومكانته بين عدة مجالات قيمية أخرى ألا وهي الأسرة والأصدقاء والمتعة والدين والسياسة ووجد أن " مركزية العمل "كما تسمى (أو ارتفاع درجة الأهمية التي يحظى بها العمل في حياة الناس) فمعظم الناس يضعون العمل في المرتبة الثانية بعد اتصالهم بالأسرة والأصدقاء مباشرة ، وقد تفوق العمل أيضاً على مجالات أخرى كالمتعة والسياسة وهناك بعض التباين فيما بين القوميات في أوروبا لكنه محدود وبلغت مركزية العمل أدناها في ألمانيا وبريطانيا العظمى وهو ما أكدته دراسة "مغزى العمل" والتي وجدت أن أعلى أهمية تضفي على العمل في اليابان وأشارت القيم الأوروبية أيضاً إلى أن أغلبية الأوروبيين يتبنون موقفاً إيجابياً تجاه العمل (ستيفن ،فرانس١٩٩٥ ، ٩٤- ٩٥) ويؤكد العلماء على أن أي سلوك بشري لابد أن يكون وراءه دوافع تستثيره وتوجهه ويعتبر مصطلح دافعية الإنجاز من المصطلحات التي ازداد الاهتمام بها في الدراسات الحديثة وهي تؤثر في تحديد مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها. (الحامد ، ١٩٩٦ ، ١٣٢) .والإنسان المنجز وحده هو الذي يتمكن من أن يسيطر على بيئته من أجل بناء الحضارة ، فهو الذي منحه الله العقل والقوة ووجهه إلى كيفية استخدامها وهو الذي يستطيع التغلب على العقبات ويصر بإلحاح على النهوض بالأعمال الصعبة يكافح من أجل تحقيق النجاح وبلوغ معايير الامتياز كما يسعى لتطويع بيئته الفيزيقية والاجتماعية وفقاً لأهدافه وطموحاته ولا يسمح لها أن تتحكم فيه وهذا الإنسان المنجز يكون متفوقاً على ذاته والآخرين .

بحيث لا يعمل لرفعة شأنه فقط بل لرفاهية مجتمعه أو من يتعامل معهم بمعنى لا يكون نجاحه على حسابه أو حسابهم بل لهم ومن أجلهم . (ميمونة ، ١٩٩٣ ، ٢) .

ويشيع استخدام مفهوم الحاجة إلى الانتماء في التراث النفسي للدافعية بوصفه حاجة من الحاجات الإنسانية الرئيسية وتتميز عن غيرها من الحاجات النفسية الاجتماعية بملمحين أساسيين هما

١- إن إشباع هذه الحاجة من خلال إقامة العلاقات مع الآخرين يساعد الأفراد على الخلو من الصراعات والتأثيرات السلبية .

٢-إن الأفراد يحتاجون لأن يدركوا أن هذه العلاقة الشخصية تبدو مستقرة ومتضمنة للاهتمام الوجداني فضلاً عن توقع استمرارية العلاقة في المستقبل . (أبو معطي ، ١٩٩٩ ، ٣٥)

إنه عندما نسلم بأن كل سلوك إنساني تكمن خلفه عدة عوامل من شأنها أن توجه ذلك السلوك في حدود طاقاتها فإن مفهوم الفرد لقيم العمل التي يتبناها ويؤمن بها ونوع وقوة دافعية الإنجاز والانتماء لدى العامل من أقوى العوامل التي تقف خلف الكثير من أشكال السلوك وهي أيضاً من أكثر العوامل تأثراً بخبرات النجاح والفشل والتي تدفع الفرد لبذل الجهد لتحقيق الأهداف كما يمكن أن نتخيل الدور الكبير الذي تلعبه قيم العمل في رفع أو خفض إنتاج الأفراد في المجتمع فإذا أمتثل الأفراد معايير وقيم أصيلة ترتبط بالإنجاز والانتماء أرتفع إنتاجهم .

وفي هذه الدراسة نحاول أن نتعرف على منظومة كل من قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء كذلك نتعرف على مدى تباين قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء بتباين المتغيرات الديموجرافية في الحدود التي سوف تأتي في فروض الدراسة كما نحاول الكشف عن مدى علاقة قيم العمل بدافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة .

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

بما أن الإنسان هو العنصر الأساسي الذي تعتمد عليه الأمم والشعوب في رقيها وتقدمها في شتى مجالات الحياة فإن العديد من الدول أولت هذا العنصر أهمية كبرى ووفرت له جميع المتطلبات التي تساهم في رفع قدراته وإمكاناته . وبما إن تطور الصناعة لا يعتمد على الآلات ورأس المال وطرق الإنتاج بل إنها تعتمد في المقام الأول على العنصر البشري الذي هو أهم عنصر في أي مشروع صناعي فهو الذي تتفاعل بداخله كل الظروف المحيطة به في بيئته الاجتماعية والفيزيقية ومن ثم يجب الاهتمام بالعامل الذي يقع على كاهله تشغيل الآلات وصيانتها وإصلاحها والذي هو المسؤول الأول عن الإنتاج وزيادته وتحسينه وحيث أن الإنسان هو غاية التنمية وأدائها فإنه من المهم استيعاب ديناميكية قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء لدى العامل في المجال الصناعي لأن هذه العوامل قد تؤثر في السلوك التنظيمي ويساعد فهمها على إزالة التناقضات التي قد تنشأ بين الفرد والمؤسسة الصناعية أو تنشأ بين الأفراد العاملين .

و يرى الباحث أن ممارسة العمل في مصنع كسوة الكعبة المشرفة قد يكون له دور مهم وأساسي في التأثير على قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء والعمل على الارتقاء بها لدى العاملين .

وينوه الباحث إلى أن هناك دراسات تناولت (قيم العمل) وأخرى تناولت (دافعية الإنجاز والانتماء) إلا أن المتتبع لدراسات قيم العمل التي أجريت في البيئة المحلية أنه يلاحظ ما يلي :

أ. أنها محدودة العدد بالرغم من أهمية (قيم العمل) في أحياء روح الفريق من خلال أساليب المشاركة في العمل وهذا يعني أن هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات حول هذا الموضوع خاصة في مجتمع مثل المجتمع السعودي الذي يمر بتطورات متسارعة في جميع المجالات منها الصناعية والتجارية والاقتصادية والاجتماعية .

ب. إن الباحثين اختاروا عيناتهم من الطلاب والمعلمين والمديرين والموظفين في قطاعات غير القطاع الصناعي .

كذلك أن المتتبع لدراسات دافعية الإنجاز والانتماء في البيئة المحلية يجد أنها كثيرة العدد نسبياً ولا سيما الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز .ولكن المتفحص لهذه الدراسات يخرج بالملاحظات التالية :أن عينات هذه الدراسات كان :

أ. من طلاب وطالبات الجامعات والكليات المتوسطة والتعليم العام ونشير هنا إلى أن معظم

ب. الدراسات قد ركزت كثيراً على مرحلة التعليم العام على اختلاف مستوياتهم الدراسية.

ج.أجريت دراسات قليلة على بيئات مختلفة منها البيئة العسكرية وبيئة المزارعين وبيئة المكفوفين .

ومما سبق عرضه فإن الباحث لم يجد أي دراسة تخص قيم العمل أو دافعية الإنجاز والانتماء على العاملين في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية وبالتالي فإنه يصعب تعميم نتائج الدراسات التي تناولت قيم العمل أو التي تناولت دافعية الإنجاز والانتماء على العمال في المجال الصناعي .

ومن هنا برزت مشكلة هذا البحث والتي ستركز على دراسة قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة وذلك للتعرف على طبيعة منظومة قيم العمل ومنظومة دافعية الإنجاز والانتماء وكذلك الكشف عن طبيعة علاقة قيم العمل بدافعية الإنجاز والانتماء ومن ثم التعرف على أثر العوامل الديموجرافية التي قد تلعب دوراً في التأثير على قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال المصنع ويأمل الباحث أن تعمل هذه الدراسة على توجيه نظر الباحثين إلى الاهتمام بدراسة المشكلات التي تتواجد في البيئات الصناعية

وانطلاقاً مما سبق فإن الباحث قد استطاع بعون الله وتوفيقه تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات الرئيسية التالية :

١. ما هي قيم العمل السائدة لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة ؟

٢. ما هي عوامل دافعية الإنجاز والانتماء السائدة لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة ؟

٣. هل تتباين قيم العمل لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة بتباين المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في كل من (العمر ، المستوى التعليمي ، الراتب الشهري) ؟

٤. هل تتباين عوامل دافعية الإنجاز والإنتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة بتباين المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في كل من (العمر ، المستوى التعليمي ، الراتب الشهري) ؟

٥. هل توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات قيم العمل ومتغيرات دافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة ؟

أهمية الدراسة :

لهذه الدراسة أهمية نظرية منهجية وأخرى تطبيقية .

أولاً : الأهمية النظرية : وتتمثل الأهمية النظرية في :

١- تفتح هذه الدراسة المجال لدراسات أخرى جديدة تتناول موضوع قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء بمتغيرات أخرى في بيئات صناعية مختلفة . .

٢- إثارة انتباه المسئولين في القطاع الصناعي إلى أهمية قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء والنظر إلى الدور الذي تلعبه في العملية الإنتاجية .

٣- أن هناك حاجة ماسة لدراسة قيم العمل في المؤسسات الصناعية حيث أن اتفاق قيم العمل أو أختلافها داخل مؤسسات العمل قد يؤثر على مستوى أداء الفرد وكفاءته ورضاه عن عمله فحين يكون الأداء متدنياً فإن الصراع بين قيم العاملين وقيم المؤسسة قد يكون هو السبب .

٤- أن الكشف عن منظومة قيم العمل السائدة يعطينا صورة واضحة عن التوجهات القيمية السالبة والموجبة لدى عينة الدراسة مما يمكننا من الكشف عن أهم العوامل المحركة لسلوك العاملين ومن ثم إذا عرفنا نسق القيم فإن هذا يساعد على سهولة تعديلها لتساير قيم وثقافة المجتمع المهني الذي يعمل به الفرد .

٥- أن معرفتنا بالصفات الشخصية للعامل المنجز وبمستويات دافعية الإنجاز والانتماء ستمكننا من زيادة فاعلية العاملين من خلال الارتفاع بمستوى دافعية الإنجاز والانتماء أو عن طريق تعديل أهداف العاملين وأنواع النشاط المرتبطة

بهذه الأهداف أو عن طريق برامج جماعية تهدف إلى التركيز على الجوانب الإيجابية لدى العاملين أو عن طريق كفّ أنواع السلوك الانهزامي الذاتيالمرتبطة بالمواقف الجماعية .

ثانياً : الأهمية التطبيقية وتتمثل الأهمية التطبيقية في :

١–أن نتائج هذه الدراسة قد تشكل إطاراً موجهاً لواضعي البرامج والدورات التدريبية والكتب الدراسية في مجال الصناعة لتضمينها قيم العمل المرغوبة وكذلك أهم عوامل دافعية الإنجاز والانتماء التي ينبغي تعلمها من قبل العامل لمواجهة متطلبات العصروالتغيرالمستمر في عالم الصناعة .

٢– تسهم هذه الدراسة في وضع فلسفة العملية الصناعية بما يجعلها أداة طيبة ووسيلة خيرة من وسائل الصحة النفسية التي تهدف إلى إسعاد الكائن البشري ، وتزوده بالوسائل والإمكانات التي تجعله قادراً على العمل والإنتاج والأخذ والعطاء ، شاعراً بالطمأنينة والراحة النفسية

٣– لفت نظر المسئولين في القطاع الصناعي إلى الضرورة أن يعمل المصنع كمؤسسة إنتاجية يعمل على تعزيز القيم السائدة والمناسبة للمجتمع ، وكذلك العمل على اكتشاف وتنمية أهم العوامل التي تزيد مستوى دافعية الإنجاز والانتماء والارتقاء بها .

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى :

١. معرفة منظومة قيم العمل وعوامل دافعية الإنجاز والإنتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة .

٢. معرفة تباين قيم العمل وتباين عوامل دافعية الإنجاز والانتماء بتباين المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (العمر ، المستوى التعليمي، الراتب الشهري) .

٣. الكشف عن العلاقات الارتباطية بين متغيرات قيم العمل وعوامل دافعية الإنجاز والانتماء .

مصطلحات الدراسة

١– قيم العمل Work Values

عرفتها اعتماد (١٩٩٢، ٩) بأنها " مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه " .

وتعرف إجرائياً : " بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في المقاييس الفرعية لمقياس قيم العمل المستخدم في هذه الدراسة " .

٢- دافعية الإنجاز : Achievement Motivation

يعرف عبد الخالق و مايسة (١٩٩١، ١٦٩) الدافعية للإنجاز بأنها دافع يتولد لدى الفرد يحثه على التنافس في مواقف تتضمن مستويات من الامتياز والتفوق . إنه النضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة أو هو الأداء الذي يحثه الرغبة في النجاح وحل المشكلات الصعبة التي تتحدى الفرد وتعترض طريقه .

وتعرف إجرائياً : بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في مكونات دافعية الإنجاز كما تقاس بمقياس الدافعية المستخدم في هذه الدراسة .

٣- دافعية الانتماء : Affilition Motivation

عرفت مها (٢٠٠٠ ، ١٠) دافعية الانتماء بأنها " اتجاه يستشعر من خلاله الفرد توحده بالجماعة ويكون جزءاً مقبولاً فيها ويستحوذ على مكانة متميزة في الوسط الاجتماعي " .

وتعرف إجرائياً : بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في مكونات دافعية الانتماء كما تقاس بمقياس الدافعية المستخدم في هذه الدراسة .

٤- العمر :

وهو العمر الزمني للعامل أثناء إجراءات البحث وهو مقسم إلى أربع فئات هي :

(١٨-٢٩ ، ٣٠-٣٩ ، ٤٠-٤٩ ، ٥٠-٦٠) سنة .

٥- المستوى التعليمي :

وهو مستوى العامل التعليمي أثناء إجراءات البحث ، ويمثل ذلك مستوى التعليم :

(الابتدائي ، المتوسط ، الثانوي ، الجامعي) .

٦- الراتب الشهري

وهو راتب العامل الذي يتقاضاه في نهاية كل شهر هجري ،وقد قسم إلى ثلاث فئات هي :

(٢٠٠٠- ، ٤٠٠٠ - ، ٦٠٠٠-٨٠٠٠) ريال سعودي .

حدود الدراسة :

حددت هذه الدراسة بالحدود التالية :

حدود موضوعية : قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء

حدود مكانية : مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة .

حدود زمانية : الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٢٣- ١٤٢٤هـ .

عينة الدراسة : ١٢٠ عامل من عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة وذلك ضمن الفئة العمرية من (١٨-٦٠) سنة .

الفصل الثاني

- **الإطار النظري والدراسات السابقة**

أولاً :الإطار النظري

١. القيم **Values**

٢. الدافعية **Motivation**

ثانيا :الدراسات السابقة

– عرض موجز للدراسات السابقة .

– التعليق على الدراسات السابقة .

– فروض الدراسة

أولاً : القيم

مقدمة :

تقوم القيم بوظيفة كبيرة في حياة الأمم والشعوب فتقدر مكانة الأمة وعظمتها بمقدار تمسكها بقيمها كما أن من عوامل نهضة أي أمة محاولاتها وسعيها الدؤوب لربط أجيالها بالقيم التي تؤمن بها وتعتبر القيم موضوع التربية وفي نفس الوقت موضوع كل إنسان وكل جانب من جوانب الحياة كما أنها كذلك موضوع العلوم الإنسانية والطبيعية على حد سواء .(خياط ، ١٩٩٦ ، ٢٧) .

وتقف القيم وراء كل عمل إنساني وكل تنظيم اجتماعي و اقتصادي أو سياسي فموضوعها هو علاقة الإنسان بالكون الذي يعيش فيه ونظرته إلى ذاته وإلى الآخرين وإلى سلوكه وأنواع ضبطه وإلى مكانه من المجتمع بأنظمته وعلاقاته وبماضيه وحاضره ومستقبله . (نورة ، ١٩٩٨ ، ٢٤٦) .

المفهوم اللغوي للقيم :

القيم مفردها قيمة وهي اسم هيئة من قام الشيء بكذا يعني كان ثمنه المقابل له كذا ويذكر أبن منظور أن القيام يأتي بمعنى المحافظة والملازمة كما يأتي بمعنى الثبات أو بمعنى الاستقامة فيقال : أقمت الشيء وقومته فقام بمعنى استقام والقيمة ثمن الشيء بالتقويم فيقال كم قامت ناقتك ؟ أي كم بلغت . (ابن منظور ، د : ت ١٩٣) .

والأصل الاشتقاقي لكلمة قيمة (Value) يرجع في الأساس إلى الفعل اللاتيني (Vales) ومعناها في الأصل " أنا قوي " أو أنني بصحة جيدة أي أنه يشتمل على معنى المقاومة والصلابة وعدم الخضوع للتأثيرات وأيضاً على معنى التأثير في الأشياء والقدرة على ترك بصمات قوية عليها.

(الرشيد ، ٢٠٠٠ ، ٣١) .

المفهوم الاصطلاحي للقيم :

تعددت وجهات النظر في تحديد المفهوم الاصطلاحي للقيم وفيما يلي استعراض لبعض تلك المفاهيم :

عرّف حسن (١٩٨٥ ، ٣٢٢) القيم بأنها ما يعتبره الفرد مهماً وهي أكثر شيء يهم الفرد ومن أجلها وبها يعيش ويضحي ويتم التعبير عنها في شكل أراء عما هو صواب وحق وعدل .

عرّفت هيام (١٩٩٤، ١٥٣) القيم بأنها المعتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس توجه مشاعرهم وتفكيرهم ومواقفهم وتصرفهم واختياراتهم وتنظم علاقاتهم بالواقع والمؤسسات والآخرين وأنفسهم والمكان والزمان وتسوغ مواقعهم وتحدد هويتهم بكلام بسيط و مختصر .

وأوردت شادية (١٩٩٨، ٤٨) عدة تعريفات للقيم هي :

أ. تعريف هاتشنسون (١٩٦١) حيث قال أن القيم إنها موضوع يسعى إليه الفرد بجدية نظراً لما يمثله ــ أي الموضوع ــ من أهتمام وقيمة بالنسبة له .

ب. تعريف البورت (١٩٦١) قال أن القيمة هي المعتقد الذي يسلك الإنسان بمقتضاه السلوك الذي يفضله .

ج. تعريف روكيتش (١٩٨٠) قال إن القيم هي معتقد يتسم بالثبات النسبي ويحمل في طياته تفضيلاً شخصياً .

عرّف الشعوان (١٩٩٧ ، ١٥٦) القيم على اعتبار أنها مفاهيم أو مقاييس أو معايير تجريدية ضمنية كانت أم صريحة تستخدم للحكم على شيء بأنه مرغوب فيه أو مرغوب عنه .

عرّف الخرافي (٢٠٠٠، ٢٢٦) القيم بأنها عبارة عن الأحكام التي يصدرها الفرد بالتفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء وذلك في ضوء تقويمه لهذه الموضوعات أو الأشياء وتتم هذه العملية من خلال التفاعل بين الفرد بمعارفه وخبراته وبين ممثلي الإطار الحضاري الذي يعيش فيه ويكتسب من خلاله الخبرات والمعارف .

عرّف مقدم (١٩٩٤، ١٤٩) القيم بأنها مفهوم ضمني أو صريح مميز من مميزات الفرد أو خاصية من خصائص الجماعة حول ما هو مرغوب فيه والذي يؤثر على اختيار أنماط ووسائل وأهداف الفعل .

عرّفت حصة (١٩٩٥ ، ٥٥٣) القيم بأنها عبارة عن تنظيمات معقدة لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص أو الأشياء أو المعاني وهي مفهوم مجرد ضمني غالباً ما يعبر عن درجة التفضيل سواء كان التفضيل الناشئ عن هذه التقديرات المتفاوتة صريحاً أو ضمنياً ومن الممكن أن نتصور هذه التقديرات على أساس أنها امتداد يبدأ بالتقبل ويمر بالتوقف وينتهي بالرفض .

عرّف معمورية (٢٠٠١ ، ١٠) القيم بأنها عبارة عن مجموعة الأحكام التقويمية التي يصدرها الفرد على بيئته الإنسانية والمادية بالتفضيل أو عدم التفضيل بالخير أو بالشر بالخطأ أو بالصواب بالقبح أو بالجمال بالنفع أو الضرر على الموضوعات أو الأشياء أو السلوك أو الفكر أو الانفعال وهذه الأحكام هي في بعض جوانبها نتيجة تقويم الفرد أو تقديره للأفكار أو المبادئ أو الأنشطة إلا إنها في جوهرها نتاج اجتماعي استوعبه الفرد وتقبله بحيث يستخدمها كمحكات ومعايير .

ويرى الباحث أنه عند تدقيق النظر في التعاريف المختلفة لمفهوم القيم فإنه يلاحظ أن بعضها أكد على أن القيمة عبارة عن أحكام عقلية انفعالية أو عقائد أو موجهات للسلوك أو هي أشياء مهمة في حياة الفرد أو هي مبدأ أو هي معايير ومقاييس أو هي إطار مرجعي يوجه أفكار الفرد وأحكامه أو هي إدراكات ضمنية أو علنية .

وبذلك فإن الباحث يتفق مع ما ورد في التعريفات السابقة مع التأكيد على أن القيم هي عبارة عن تنظيمات معقدة لأحكام عقلية وانفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة .

تصنيف القيم :

تصنف القيم على أساس المحتوى و الهدف و الشدة و العمومية و الوضوح و الدوام أو الاستمرارية (معمورية ، ٢٠٠١ ، ١٣) ومن أوائل الدراسات التي ظهرت عن القيم ذلك الإطار التنظيري الذي أعده المفكر الألماني " سبرانجر " وذلك في دراسة أصدرها عام ١٩٢٨تحت عنوان " النماذج البشرية " Types of men) حيث تحدث عن النماذج والأنماط الآتية :

١. النظري : وصاحب هذا النمط أو النموذج له اهتمامات نظرية ويكون همة الأول اكتشاف الحقائق الاقتصادي : وصاحب هذا النمط أو النموذج يكون ذو طبيعة عملية ويهتم بما هو مفيد أو بما يكون له مردود مادي .
٢. الجمالي : وصاحب هذا النمط أو النموذج يهتم بالأمور الجمالية ويلاحظ ما في هذا العالم من انسجام ويحكم على الأشياء من حيث تناسقها .
٣. الاجتماعي : وصاحب هذا النمط أو النموذج يقدر الناس ويحبهم ويظهر الإيثار في سلوكه مع الناس .
٤. السياسي : وصاحب هذا النمط أو النموذج يبحث عن القوة و النفوذ والشهرة .
٥. الديني : وصاحب هذا النمط أو النموذج يهتم بما في الكون من دلائل العناية الإلهية .

(ربيع ، ١٩٩٤، ١٩٣)

ويرى الشعوان (١٩٩٧ ، ١٦٠) أن هذا التقسيم للقيم لا يعني أن الأفراد يتوزعون عليها ولكنه يعني أن هذه القيم توجد جميعها في كل فرد غير أنها تختلف في ترتيبها قوة وضعفاً ، وأن هذا

التصنيف الذي نال شهرة كبيرة يصف القيم وفقاً لمحور واحد فقط هو " مضمون القيم " ويغفل محاور أخرى يمكن أن تصنف حولها القيم

كما أورد الشعوان (١٩٩٧، ١٦١) تصانيف أخرى للقيم هي :

١. تصنيف موريس للقيم وفق مستوياها فهناك القيم الشخصية والقيم الاجتماعية والقيم الثقافية .

٢. تصنيف ريشر الذي يرى تصنيف القيم وفق محكات متعددة على شكل متصل (طرفي نقيض) على النحو التالي :

أ.معيار الذاتية ــ الموضوعية . ب.معيار العمومية ــ التخصص .

ج.معيار النهائية ــ الوسيطية . د. معيار المضمون كأن تكون هناك قيم أخلاقية وقيم تختص بالعمل

هـ. معيار العلاقة بين محتضن القيمة والمستفيد منها .

٣. تصنيف شيفر وسترونغ حيث يرى أن القيم تقسم إلى :

أ. قيم جمالية وهي المقاييس التي تحكم بها على الجمال في الفن والأدب والمظهر الشخصي وغيرها .

ب. القيم الغائية أو الوسيلية وهي قيم ليست مهمة في حد ذاتها ولكن لتحقيق أهداف نهائية .

ج. القيم الأخلاقية وهي المعايير أو المبادئ التي تحكم بها على مدى صحة الأعمال التي تقوم بها .

ويرى معمورية (٢٠٠١ ، ١٤، ١٥) أن هناك :

١ . من صنف القيم على أساس المقصد والهدف ، فهناك قيم غائية مثل التفوق وحب البقاء وقيم وسيلية وهي التي تعتبر وسائل لقيم أخرى مثل حب جمع المال كقيمة وسيلية لقيمة غائية وهي حب العيش في رفاهية وحب الكفاح كقيمة وسيلية لقيمة غائية وهي التفوق .

٢. كما أن هناك من صنفها على أساس الشدة حيث هناك قيم ملزمة فيها صفة الأمر والنهي كتنظيم العلاقة بين الجنسين وقيم تفضيلية تحدد ما يفضل أن يكون كإكرام الضيف وقيم مثالية تحدد ما يرجى أن يكون مثل القيم التي تتطلب من الفرد أن يعمل لدنياه كأنه يعيش أبداً ولأخرته كأنه يموت غداً .

٣. وتصنف كذلك على أساس العمومية والانتشار أو الشيوع فهناك قيم عامة في شيوعها وانتشارها حيث تشمل الريف والحضر وكافة الطبقات الاجتماعية كالاعتقاد في أهمية الدين بالنسبة للإنسان والزواج وبناء الأسرة والعمل من أجل العيش بالنسبة للمجتمع وقيم خاصة متعلقة بمواقف أو مناسبات خاصة أو بطبقة اجتماعية خاصة أو بدور اجتماعي خاص مثل القيم المتعلقة بالأعياد ومراسيم الزواج ورعاية الأبناء وغيرها.

٤. وصنفت القيم أيضاً على أساس الوضوح حيث هناك قيم صريحة كـالقيم المتعلقـة بالخدمـة الاجتماعية والمصلحة العامة ، وهناك قيم ضمنية ويستدل على وجودها مـن ملاحظـة الميـول والسلوك كالقيم الجنسية .

٥. وصنفت على أساس الدوام والاستمرارية حيث هناك قيم عابرة وسريعة الزوال كـالقيم الخاصـة بالموضوعات وقيم دائمة نسبياً وطويلة زمنياً كالقيم المرتبطة بالأعراف والتقاليد .

٦. وصنفت إلى قيم خاصة بمجال حياتي معين كالعمل مثلاً وآخرون تحدثوا عن قيم شخصية وقيم اجتماعية .

والقيم عموماً هي ذاتية ونسبية مكاناً وزماناً ولكل مجتمع قيمه الخاصة التي ينضوي تحتها الأفراد في سلوكهم الاجتماعي ويطلق عليها نظام القيم . (معمورية ، ٢٠٠١ ، ١٥)

وأورد خـروف (١٩٩٨، ١٤٩ ـ١٥٠) تصـنيف نيكـولاس ريتشـر (N.Resher) للقيم على النحو التالي :

أ. التصنيف على أساس القيمة : وهنا يتركز الاهتمام على الأشخاص الذين يتبنون قيمة معينـة أي أن هذا التصنيف لا يهتم بالقيم في ذاتها من حيث محتواها أو موضوعها وإنما يسلم بوجود بعـض القيم كمعطيات ومن ثم يصبح التساؤل الرئيسي من هم أولئك الذين يحتضنون قيمة معينة وما هي خصائصهم .

ب. التصنيف في ضوء موضوعات القيم : أي أن هذا التصنيف يقوم على أساس طبيعة الموضوعات أو الظواهر التي تحظى بالتقويم .

ج. التصنيف على أساس الفائدة أو المنفعة : فالقيم ترتبط عادة بفائدة أو منفعة يحققها أولئك الذين يحتضنونها سواء كانت هذه المنفعة تتعلق بإشباع حاجة أو اهتمام أو مصلحة ومن ثم يجـب البـدء بتصنيف الفوائد أو المنافع الخاصة أولاً وأن أفضل تصنيف في هذا الصدد هو تصـنيف الحاجـات والرغبات والاهتمامات الأساسية للإنسان .

د. التصنيف على أساس الأغراض أو الأهداف ويقصد بذلك تصنيف القيم وفقاً للغرض الإنسـاني النوعي الخاص الذي يتحقق بوجوده قيمة معينة .

هـ . التصنيف على أساس العلاقة بين محتضن القيمة وبين الفائدة وهنا نلاحظ عموماً أن الشخص يحتضن قيمة ما لأنه يرى في وجودها فائدة معينة بالنسبة له أو بالنسبة للآخرين وهذا ما يعرف باسم توجيها القيم ويمكن الحصول في هذه الحالة على تصنيف من النوع الآتي :

١. القيم ذات التوجه الشخصي (الذاتي) Self-oriented Values وتشمل قيم : النجاح ، الراحة ، الخصوصية .

٢. القيم ذات التوجه نحو الآخرين Other-oriented Values وتشمل :

أ- القيم ذات التوجه الجماعي الداخلي مثل :

- القيم الأسرية (التوجه نحو الأسرة)
- القيم المهنية (التوجه نحو المهنة) .
- القيم القومية (الاعتداد بالقومية) .
- القيم المجتمعية (العدالة الاجتماعية) .

ب- القيم ذات التوجه الإنساني : مثل القيم الجمالية أو القيم الإنسانية بصفة عامة .

و. التصنيف على أساس العلاقة بين القيم ذاتها :

يعتمد هذا التصنيف على مدى ارتباط القيم بعضها وبعض فهذا النوع من التصنيف يثير تدرج القيم وفقاً لمدى عموميتها أي أن هناك ما يسمى بالقيم الوسيطة أو الوسيلية وأخرى لذاتها أو ما يسمى بالقيم الغائية . (خروف ، ١٩٩٨ ، ١٥٠)

وعلى الرغم من هذه التصنيفات إلا أن الكثير من العلماء لم يتفقوا بعد على وضع تصنيف شامل وذلك لاختلاف الأطر الفلسفية والفكرية لكل تصنيف من هذه التصانيف .

(الرشيد ، ٢٠٠٠ ، ٣٥) .

الفرق بين الاتجاهات والقيم

يعرف علماء النفس الاتجاه بأنه " استعداد عقلي ناتج عن مجمل خبرات الفرد في الحياة ويعمل على توجيه استجاباته للمثيرات التي يتعرض لها سواءً كانت أفكار أو أشخاصاً أو موضوعات . (خياط ، ١٩٩٦، ٣٦) .

وأورد الشعوان (١٩٩٧، ١٥٧) رأي هولندر الذي يرى أن القيمة عبارة عن حالة غائية أو هدف يسعى الفرد إلى تحقيقه وأنها تقف كموجه أو معيار يسلك الفرد على أساسه بينما يشير الاتجاه إلى مجموعة من المعتقدات التي تتعلق بموضوع أو موقف معين كما يرى هولندر أن القيمة والاتجاه يمكن التمييز بينهما في ضوء ما يلي :

١. القيم هي المكون الأساسي خلف الاتجاه .

٢. الاتجاهات أكثر قابلية للتغير من القيم وذلك لدرجة الثبات النسبي للقيم المدعومة من قبل الثقافة والحضارة بصورة قوية .

٣. العلاقة بين القيم والاتجاهات ليست متسقة فقد تتضمن قيمة معينة اتجاهات متعارضة .

كما أورد الشعوان (١٩٩٧، ١٥٨) كذلك رأي روكيش Rokeach الذي يفرق بين القيم والاتجاهات كما يلي :

١. يشير الاتجاه إلى تنظيم المجموعة من المعتقدات التي تدور حول موضوع أو موقف في حين أن القيمة تشير إلى معتقد واحد تشتمل على ضرب من ضروب السلوك المفضلة أو غاية من الغايات .

٢. بينما تتركز القيمة على الأشياء والمواقف يتركز الاتجاه حول موقف أو موضوع محدد .

٣. تقف القيمة كمعيار بينما الاتجاه ليس كذلك فالاتجاهات تقوم على عدد قليل من القيم التي تعد كمعايير .

٤. إن عدد القيم التي يتبناها الفرد تنتظم في نسقه القيمي إنما يتوقف على ما كونه الشخص أو تعلمه من معتقدات تتعلق بشكل السلوك أو غاية من الغايات أما عدد ماله من اتجاهات فيتوقف على ما واجهه من مواقف وأشياء محددة ولذلك فالاتجاهات تزيد في عددها على القيم .

٥. تحتل القيم مكانة مركزية وأكثر أهمية من الاتجاهات في بناء شخصية الفرد ونسقه المعرفي .

٦. يعتبر مفهوم القيم أكثر ديناميكية من الاتجاهات حيث ترتبط مباشرة بالدافعية في حين أن الاتجاهات ليست كذلك فهي ليست عوامل أساسية موجهة للسلوك .

وأورد الرشيد (٢٠٠٠ ، ٣٣) العدد من المفاهيم التي عادة ما تختلط بمفاهيم القيم ومنها: القيمة والحاجة، القيمة والدافع ، القيمة والاهتمام ، القيمة والسمة ،القيمة والمعتقد ، القيمة والاتجاه ، القيمة والسلوك .

خصائص القيم: من خصائص القيم ما يلي :

١. أن القيم تحتل مركزاً رئيساً في تكوين شخصية الفرد ونسقه المعرفي وتحدد سلوكه فهي موجهات للسلوك الإنساني .

٢. أن القيم تتكون كتنظيم خاص للخبرة يتعلمها الفرد من خلال تفاعله مع البيئة الاجتماعية في مواقف الاختبار والمفاضلة فجميع القيم متعلمه بعضها بعضها يتعلمها الفرد وتصبح ثابتة في حين بعضها الآخر يتم تعديله أو إهماله إذا أدى إلى حدوث صراعات لدى الفرد نتيجة لتعارضها مع قيم أخرى لديه . (الرشيد ، ٢٠٠٠ ، ٣٣)

٣. القيم معيار للحكم حيث لا تتوقف على الذاتية الشخصية بل توجه هذه الذاتية على أساس من العقل والتذوق والتقدير الخلقي بعيداً عن الفردية والمصلحة الخاصة ولهذا كانت القيم مقياساً يقيس به الشخص ويحكم من خلاله على الأشياء من حيث فاعليتها ودورها في تحقيق وجوده .

(الرشيد ، ٢٠٠٠، ٣٤) .

أهمية القيم في حياة الفرد :

لعل مبعث الاهتمام بدراسة القيم دراسة علمية إنما يرجع على ما يناط بها من أهمية في حياة ا لفرد والمجتمع وتتجلى مظاهرها فيما يلي :

١. تساعد القيم على التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة فإذا كان هذا الفرد يتحلى بقيمة الأمانة وكتمان السر والتعاون والقدرة على تحمل المسؤولية فإنك تستطيع بسهولة أن تتنبأ بسلوكه في المواقف التي تستدعي أمانته ومحافظته على أسرار الآخرين وتعاونه مع الغير وقيامه بالمسؤولية التي يكلف بأدائها وبمعنى آخر يمكننا أن نتوقع ردود أفعاله وتصرفاته في كل المواقف التي تواجهه في حياته .

٢. إن استجابة الفرد لموقف معين أو إصداره حكماً على قضية معيارية ينبع أساساً من القيم التي يؤمن بها فالقيم هي المسؤولة عن الأحكام التي يصدرها الإنسان على أي موضوع أو موقف يواجهه في حياته .

٣. القيم معايير عامة ومحل اتفاق ورضا من المجتمع وعليه فإن من يتحلى بها يكون محل استحسان من جميع أفراد المجتمع وعلى العكس من ذلك تماماً كل من يخرج عليها يقابل الاستهجان والتوبيخ بل والعقاب الذي يشتد حسب درجة إهماله للقيمة أو تخليه عنها .

٤. القيم موجهات للسلوك ومعايير يزن بها الإنسان نشاطه وفكره ودوره في الحياة لذلك فهي تحكم سلوكه فتجعله يتسم بالتوحد والتناسق وعدم التناقض في كل ما يصدر عنه من تصرفات وكل ما يقوم به من نشاط .

٥. القيم تمثل قوة دافعة للعمل بل وأدائه على خير وجه وفي أحسن صورة وبذل كل جهد ووقت لإنجازه . (مبارك ، ١٩٩٢، ١٣٤–١٣٥) .

أهمية القيم بالنسبة للجماعة والمجتمع :

تشكل القيم عنصراً حيوياً للجماعة والمجتمع فهي :

١. تحفظ للمجتمع تماسكه وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة التي توفر له التماسك لممارسة حياة اجتماعية سليمة . (عقل ، ٢٠٠١ ، ٧٢)

٢. تعمل القيم على ربط أجزاء الثقافة بعضها ببعض حتى تبدو متناسقة وتخدم هدفاً محدداً كما تعمل على توجيه الفكر نحو غايات محددة .

٣. تعمل القيم كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية ولا يستقيم مجتمع بدونها لأنه لو فقدها فقد أمنه وتماسكه وانتظام حياته على طريق العدل والخير .

٤. تؤلف القيم الإطار الأخلاقي لكل نشاط إنساني فالقيم توجه هذه النشاطات نحو أهداف سامية

٥. تلعب القيم دوراً كبيراً في تنمية المجتمع فالتنمية عمادها العقل والتخطيط والإبداع فالقيم العلمية المتمثلة في التفكير والتخطيط والطموح والاجتهاد وغيرها هي السبيل إلى تنمية المجتمع وازدهاره والارتقاء به .

٦. تلعب القيم دوراً مهماً على مستوى الإنسانية فالقيم الإيجابية تدعو إلى تعاون المجتمعات ونبذ العنف والصراعات والتمييز العنصري فالتعصب بأنواعه السياسي والديني والطائفي مدخل لثورات سياسية واجتماعية وسبب لفتن وصراعات تفضي إلى دمار اقتصادي اجتماعي شامل .

(عقل ، ٢٠٠١ ، ٧٢ــ٧٣) .

القيم من منظور إسلامي :

أهتم علماء المسلمين بموضوع القيم وبحثها تحت موضوع الأخلاق أو الآداب أو الفضائل أو غيرها ولا يكاد يخلو كتاب في الحديث أو التفسير أو الفقه من الخوض في ميدان القيم .

ويعد موضوع القيم الإسلامية من أعقد الموضوعات وأكثرها حساسية نظراً لتشعبها وشموليتها وتعدد جوانبها فالبحث فيها بحث في القرآن والسنة وما تتضمنه من معاملات وعبادات وعقائد وأخلاق كما أنها تعالج الميادين جميعها للحياة النفسية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية .

(شادية ، ١٩٩٨، ٤٩) .

خصائص القيم الإسلامية :

١. مصدر القيم الإسلامية هو الله سبحانه وتعالى . ٢– القيم الإسلامية ثابتة .

٣–القيم الإسلامية قيم وسطية . ٤– الإيمان بالله عز وجل هو الذي تنبع منه جميع القيم

٥– تهدف القيم الإسلامية إلى إقامة علاقات طيبة بين الإنسان وربه وبين الإنسان ونفسه وبين الإنسان والمجتمع . ٦– تجعل القيم الإسلامية ثواب من يؤمن بها ويعمل بمقتضاها الجنة وعقوبة من يكفر بها النار (المرجع السابق ، ٤٩)

أهمية دراسة القيم الإسلامية :

وتظهر لنا الأهمية من خلال النقاط التالية :

١. دراسة القيم الإسلامية ترسم للإنسان الطريق الصحيح الذي ما إن تمسك به لن يضل أبداً قال تعالى ﴿وَأَنَّ هَذَا صِرَاطِي مُسْتَقِيمًا فَاتَّبِعُوهُ وَلاَ تَتَّبِعُواْ السُّبُلَ فَتَفَرَّقَ بِكُمْ عَن سَبِيلِهِ﴾ (الأنعام : ١٥٣)

٢. دراسة القيم الإسلامية والالتزام بها يؤدي فعلاً إلى صهر المجتمع الإسلامي في بوتقة واحـدة أي إعادته ليكون أمة واحدة وبالتالي تسوده المحبة والإخاء والتعاون والالتزام بالأخلاق الفاضلة وترك الأخلاق الذميمة .

٣. القيم الإسلامية تنظم علاقة الإنسان بخالقه سبحانه وتعالى ﴿وَمَا أَرْسَلْنَا مِن قَبْلِكَ مِن رَّسُولٍ إِلا نُوحِي إِلَيْهِ أَنَّهُ لا إِلَهَ إِلَّا أَنَا فَاعْبُدُونِ﴾ (الأنبياء : ٢٥).

٤. دراسة القيم والإلمام بها يساعد على تطوير سلوك الفرد وتغيير اتجاهاته بحيـث تنسـجم مـع الاتجاهات الإسلامية .

٥. تؤدي إلى تدريب الفرد على مواجهة متطلبات الحياة ﴿هُوَ الَّذِي جَعَـلَ لَكُـمُ الأَرْضَ ذَلُـولا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾ (الملك : ١٥) .

﴿وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَّكُمْ لِتُحْصِنَكُم مِّن بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنتُمْ شَاكِرُونَ﴾ (الأنبياء : ٨٠)

٦. تساعد القيم على بناء المجتمع الإسلامي القائم على روابط العقيدة الإسلامية وتشريعاتها وإبراز أهمية هذا المجتمع واعتبار الانتماء إليه كمال الدين ودليلاً على صحة الإيمان ﴿ {وَالَّـذِينَ آمَنُـواْ وَهَاجَرُواْ وَجَاهَدُواْ فِي سَبِيلِ اللّهِ وَالَّذِينَ آوَواْ وَّنَصَرُواْ أُولَئِكَ هُمُ الْمُؤْمِنُونَ حَقًّا لَّهُم مَّغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ ﴾ (الأنفال : ٧٤) ﴿ وَاعْتَصِمُواْ بِحَبْلِ اللّهِ جَمِيعًا وَلاَ تَفَرَّقُواْ وَاذْكُرُواْ نِعْمَةَ اللّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنتُمْ أَعْدَاء فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُم بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا ﴾ (آل عمران : ١٠٣) .

٧. الالتزام بالقيم الإسلامية يعمل على تكوين المسلم وإعداده لحمل الرسالة وأداء الأمانـة الـتي كلف بها ﴿ كُنتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللّهِ ﴾ (آل عمران : ١١٠) .

٨. الالتزام بالقيم الإسلامية يحقق العدالة والمساواة بين البشر ويرفع الظلم عنهم ﴿ إِنَّ أَكْـرَمَكُمْ عِندَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ﴾ (سورة الحجرات : ١٣) .

٩. عدم وجود قيم إلهية يسبب الهلاك والضياع والتعاسة للإنسان حيث أنه يصبح عبـداً وأسـيراً لقيم يصنعها نظيره الإنسان . (خياط ، ١٩٩٦ ، ٥٠-٥٢) .

تصنيف القيم الإسلامية :

أوردت (شادية ، ١٩٩٨ ، ٥٠) تصنيف للقيم الإسلامية وهي كما يلي :

١- قيمة الإيمان بالله ويندرج تحتها مجموعة من القيم تصنف في ستة أبعاد هي :

أ. البعد الروحي ويضم قيم الصلاة والتقوى والتوحيد والخشية والرجاء والإيمان باليوم الآخر والدعاء والتوكل والصبر .

ب.البعد السلوكي ويضم قيم الإحسان والحلم والكرم والأمانة والصدق .

ج . البعد الاجتماعي ويضم قيم الأخوة والمعاملة الحسنة والدعوة إلى الخير والتعاون والمسؤولية الاجتماعية والتواضع .

د. البعد البيولوجي ويضم قيم ورعاية قوة الجسم والسعي لكسب الرزق .

هـ .البعد المعرفي ويضم قيم التعلم والتعليم والتفكير والتدبر .

و. البعد الانفعالي ويضم قيم المحبة والأمل والاعتدال والرضا .

٢-قيم الكفر وتضم قيم (كفر الترف) وقيم (كفر الاستضعاف) وقيم (الحرمان) .

٣-قيم النفاق وتضم المصانعة وادعاء التعاليم والصلاح والطقوس الظاهرة والضعف أمام الشهوات والحوار المصحوب بالتردد والتذبذب .

كما بينت (شادية ، ١٩٩٨) إمكانية تصنيف القيم الإسلامية في ضوء عدد من المتغيرات مثل :

أ. الإطلاق والنسبية : وعليه يمكن تصنيف القيم في مستويين يضم الأول القيم المطلقة المستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية ، فيما يضم الثاني القيم النسبية وترتبط بما لم يرد فيه نص أو تشريع صريح وتخضع للاجتهاد الذي لا يتعارض مع نص صريح .

ب. ارتباط ا لقيم بأبعاد الشخصية الإنسانية وفي هذه الحالة يمكن تنصنيف القيم في ستة أبعاد هي البعد المادي ، العقلي ، الوجداني ، الروحي ، الخلقي ، الاجتماعي ، الجمالي . -

ج. تحقيق المصلحة المتعلقة بحفظ كل من النفس والدين والعقل والمال والنسل .

د. درجة الالزام فهناك قيم ذات طابع إلزامي يلزم الإسلام بها أفراده ويرعى تنفيذها بحزم وشدة وهناك قيم تفضيلية يشجع الإسلام الأفراد على الإقتداء بها .

ويرى باعجاجة (٢٠٠٠، ١٥) أنه ينبغي على الفرد المسلم أن يؤمن بمجموعة من القيم الإيمانية المنبثقة من عقيدة الإسلامية والتي تنعكس على سلوكه وتتمثل هذه القيم فيما يلي :

١- صحة العقيدة . ٢- الأمانة ٣- الصدق ٤- الاستقامة ٥- الإحسان ٦- العدل
٧- الأخوة ٨- الإخلاص في العمل ٩- السماحة في المعاملة ١٠- التعاون ١١-التواضع
١٢- اسداء النصيحة ١٣- الصبر ١٤- الوفاء بالعهد ١٥- حسن الخلق ١٦- طاعة ولي الأمر .

قيم العمل Work Values

بعد أن تطرقنا في الصفحات السابقة لنظرة عامة على القيم فالآن سوف نخصص الحديث عن قيم العمل .شكل مفهوم العمل قيمة رئيسية في المجتمع الحديث وما يلاحظ على قيمة العمل في الوقت الحاضر امتلاكها لصفة التجارية فكل سلوك اقتصادي رهن بالمردود المالي العاجل.

وقد امتدت آثار قيمة العمل على جميع مناشط الحياة الاجتماعية فأصبحت النظرة الاجتماعية لمجريات الأمور تقاس بقيمة العمل فكانت قيمة العمل هي النمط المثالي الذي حدده ماكس فيبر لقياس السلوك الاجتماعي الذي تقارن به الأفعال الاجتماعية (أفتخار ، ١٩٩٧ ، ٢٥٠)

المفهوم الاصطلاحي لقيم العمل :

يعتبر مفهوم قيم العمل (القيم المهنية) من الموضوعات الهامة التي تناولتها العديد من الدراسات والبحوث في مجال علم النفس عامة ومجال السلوك المهني بصفة خاصة .

ويعتبر سوبر Super في مقدمة المهتمين بموضوع قيم العمل وتتنوع وتتعدد تعريفات قيم العمل تبعاً للإطار المرجعي الذي يخضع له الباحث وسنعرض فيما يلي التعريفات المختلفة لقيم العمل بغية الوصول إلى تعريف محدد وواضح .

١. عرّفت اعتماد (١٩٩٢ ، ٩) قيم العمل بأنها " مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه " .

٢. أورد منصور (١٩٨١، ١٣٨) التعريفين التاليين لقيم العمل وهما :

أ. إن قيم العمل هي إشباعات مشتقة أو مرتبطة بالعمل .

ب. تعريف سوبر Super (١٩٧٠) لقيم العمل " إنها الإشباعات التي يبحث عنها الرجال والنساء في العمل والإشباعات التي قد تكون مصاحبة أو ناتجة عن العمل .

٣. أورد سعداوي (١٩٩٨ ، ١٠) تعريف للقيم المهنية حيث قال أنها مفاهيم وسيطة بين توجه الفرد الوجداني الداخلي ومجموعة المثيرات الخارجية والتي تتميز بأنها متساوية في مقدار الإشباع الذي تحققه في العمل وأنها تمثل تعبيراً عن مستوى رضا الفرد.

كما أورد سعداوي (١٩٩٨ ، ١١) تعريف قيم العمل بأنها احتياجات وأولويات الفرد والتي على أساسها يحدد اختياره للمهنة التي يرى أنها تحقق له إشباع وإرضاء احتياجاته وأولوياته وبالتالي فإن مفهوم قيمة العمل يعد أحد أهم العناصر التي توضع في اعتبار الفرد عند اختيار مهنته وتخطيط مساره الوظيفي .

٤. عرّفت أمل (١٩٩٢ ، ٢٠) القيم المهنية (قيمة العمل) بأنها عبارة عن مجموعة صفات مرغوبة لدى الفرد أكثر من غيرها ويسعى الفرد إلى تحقيقها من خلال العمل الذي يقوم به .

٥. عرّف شموط (١٩٩٠ ، ١٨) قيم العمل بأنها القيم التي يتبناها الفرد والتي تؤثر في دوافع العمل لديه وتعتبر كصفات مرغوبة أو كغايات مرغوبة يحققها في العمل الذي يطمح إليه .

٦. أوردت ماجي (١٩٩٠ ، ٧٣-٧٤) عدة تعريفات لقيم العمل هي :

أ. تعريف بيج وهانت (١٩٦٢) Bigge&hunt

قيم العمل هي العلاقة بين الحاجة وموضوع الإشباع وسيطرة إحدى قيم العمل تتوقف على قوة الحاجة بمعنى أن أي زيادة في قوة الحاجة تؤدي إلى زيادة في القوة الإيجابية لأنواع النشاط المرتبطة بإشباعها .

ب. تعريف ليندجرين وبايرن Lindgren&Byrne (١٩٦١) :

قيم العمل هي ميل الأفراد لأن يستجيبوا بالإيجاب لمواقف العمل التي تشبع ميولهم .

ج. تعريف كيرت باير وريشير Baier & Rescher (١٩٦٥) :

قيم العمل هي تلك العوامل الفعلية التي توجه الفرد نحو اختيارات معينة وأنواع معينة من السلوك تعد ذات أهمية أكبر في إشباعات حاجاته وميوله .

د. تعريف بورو Borow (١٩٦٥) :

يعرف بورو قيمة العمل على أساس المقدار والشدة ويقصد بالمقدار نوع معين من مثيرات العمل والذي يحدث أقصى رضا لهذا النوع من المثيرات .

أما الشدة فهي تحقيق القيم الأكثر شدة يؤدي إلى الإشباع أكثر من تحقيق القيم الأقل شدة

هـ . تعريف سيدمان Seidman (١٩٦٥) :

قيم العمل هي الاتجاه العام المشتق من عمل الفرد .

و . تعريف كينان وسوزايديليس Kinnane & Suzyidelis (١٩٦٦):

قيم العمل هي الاستعدادات العامة الثابتة المعرفية بالانفعالية الدافعة للشخص نحو بيئة العمل .

ز.تعريف باترشيا سميث Smith ، Patricia (١٩٧١) :

قيم العمل هي الاتجاهات العامة للمعاني التي يربطها الفرد بدوره المهني وهي تختلف عن الرضا عن العمل الذي يشير إلى الاتجاهات الخاصة نحو وظيفة الفرد. (ماجي ، ١٩٩٠، ٧٤)

٧. عرّف إبراهيم (١٩٩٢ ، ١٠) قيم العمل :

بأنها مجموعة القيم والمعايير التي ترتبط بالمحددات التي تنظم علاقة الإنسان ببيئة العمل المادية والبشرية .

كما أورد إبراهيم (١٩٩٢، ٣٤) تعريف هيلين بيكل Bickel(١٩٧٠) :

لقيم العمل بأنها الحاجات النفسية التي يمكن إشباعها في موقف من مواقف العمل.

ومن خلال العرض السابق لتعريفات قيم العمل فإنه يتبين للباحث أن التعريفات المختلفة تنحصر في اتجاهين أساسين هما :

١. تعريفات تشير إلى قيم العمل باعتبارها إشباعات مرتبطة بالعمل وتشمل تعريفات منصور (١٩٨١) و سوبر (١٩٧٠) وسعدواي (١٩٩٨) و أمل (١٩٩٢) وبيج وهانت (١٩٦٢) وليندر جرين وبايرن (١٩٦١) وكيرت بايروريشير (١٩٦٥) وبورو (١٩٦٥) وهيلين بيكل (١٩٧٠) .

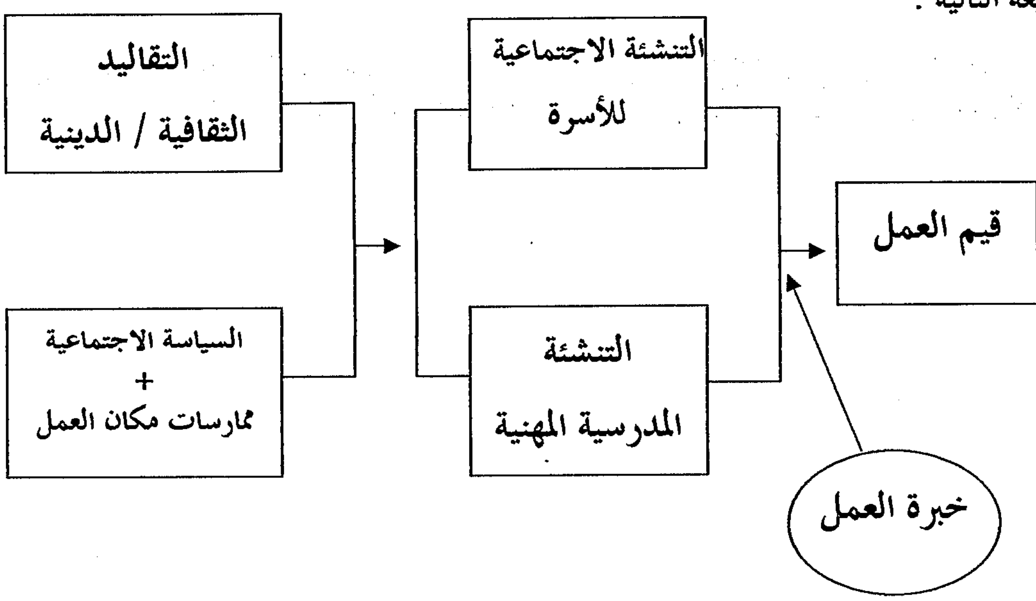
٢. تعريفات تشير إلى قيمة العمل على أنها استعدادات دافعة للفرد نحو بيئة العمل وتشمل تعريفات اعتماد (١٩٩٢) و شموط (١٩٩٠) وسيدمان (١٩٦٥) وكينان وسوزايديليس (١٩٦٦) وباترشيا سميث (١٩٧١) وإبراهيم (١٩٩٢) .

ويرى الباحث أنه يمكن القول أنه لا يوجد تعريف نهائي لقيم العمل ولكن في ضوء التعريفات السابقة يستخلص الباحث تعريفاً لقيم العمل وهي :

" مجموعة القيم والمعايير التي يتفق عليها من ينتمون إلى عمل واحد وتؤثر في دوافعهم ويتقبلونها كأساس للسلوك المهني للفرد سواءً أكان مرغوباً فيه أو مرغوباً عنه وتعلب دوراً فعالاً في إشباع الحاجات والميول " .

التأثيرات الواقعة على قيم العمل :

تتلخص العوامل المختلفة التاريخية والثقافية والمعاصرة التي لها تأثير على قيم العمل لدى الفرد في الصيغة التالية :



ستيفن (١٩٩٥، ٩٩)

التصنيفات المختلفة لقيم العمل :

أختلف الباحثون فيما بينهم حول تصنيف قيم العمل فمثلاً صنف جنزبيرج Ginzburg القيم المتصلة بالعمل والمؤثرة على الرضا بأنها :

١ . العوامل الخارجية للعمل وتتضمن :

المكافآت (Rewards) (مالية Monetary ، اعتبارية Prestiye ، المصاحبة Concomitants اجتماعيا وبيئياً) .

٢ . العوامل الداخلية (Intrinsic)وتتضمن :

الرضا الداخلي Intrinsic Satisfactions ويقصد به تحقيق الذات ، الاستعداد الميل ، اللذة في العمل والنشاط لتحقيق هدف معين . (ماجي ١٩٩٠ ، ٧٥) .

أما روزنبيرج Rosenberg فقد عرض لقيم العمل باعتبارها مركبة من :

١ . قيم داخلية : كالتعبير عن الذات The Self-Expressive .

٢ . قيم خارجية : القيم المرتبطة بالعائد المادي للعمل وعلاقات العمل .

٣ . الربط بين القيم السابقة (داخلية ــ خارجية) والأهداف والاختيار المهني .(المرجع السابق ، ٧٥)

أما سوبر : فقد صنف قيم العمل على النحو التالي :

١. قيم التعبير عن الذات . ٢. قيم الاتجاه نحو الناس . ٣. الجزاءات الخارجية .

٤. الأوصال الاجتماعي ومحتوى النشاط . ٥. توجيه الآخرين وتوجيه الذات .

٦. المتعة ـــ الالتزام . ٧. الماديات وغير الماديات . (ماجي ١٩٩٠، ٧٥)

كما أوضحت ماجي (١٩٩٠، ٧٦) إلى أن الفلسفة البروتستانتية تناولت قيم العمل من حيث الأبعاد التالية :

١. القيم الداخلية للعمل :

أي القيم المرتبطة بالعمل نفسه باعتبار أن العمل أفضل ممثل لوقت الفرد وليس لكون العمل أداة لتحقيق المكافآت الخارجية وتغطي القيم الداخلية للعمل ثلاث جوانب هي :

أ. الافتخار بالعمل : ويقصد به الرضا والسعادة التي يشعر بها الفرد عند قيامه بالعمل على الوجه الأكمل .

ب. الاندماج في العمل :ويقصد به الدرجة التي يشارك بها العامل في وظائف العمل بطريقة إيجابية بالإضافة إلى أنها الرغبة في المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل .

ج. الفاعلية والنشاط : ويقصد بها تفضيل العامل لأن يكون نشطاً وفعالاً في عمله .

٢. المكونات الخارجية لقيم العمل :وتتمثل هذه المكونات في :

أ. الاتجاه نحو الكسب : القيمة التي يضعها الفرد على ما يحصل عليه من مال عن طريق عمله .

ب. الحالة الاجتماعية للعمل : تأثير العمل على مكانة الفرد بين أصدقائه وأقاربه وزملائه بالعمل من وجهة نظره ومن وجهة نظر الآخرين .

٣. الترقي للمستوى الأعلى : الرغبة المستمرة في ا لبحث عن مستويات أعلى للعمل والمعيشة .

٤. المسئولية تجاه العمل : إدراك الفرد لضرورة اعتماده على نفسه وليس على المحيط به في أداء الواجبات المكلف بها .

كما حدد إبراهيم (١٩٩٢ ، ٣٥) أهم القيم المهنية (قيم العمل) على النحو التالي :

أولاً : قيم عمل داخلية :

وهي مجموعة من القيم الخاصة بالتعبير عن الذات والتي تربط الفرد بالمجتمع وتنقسم إلى :

١. القيم الأخلاقية : ويعرفها ماكس سبيروين (١٩٧٥) Max Siporin

بأنها التي تحدد الشيء المرغوب فيه والمرغوب عنه في ضوء تحديد مستوى الصواب والواجبات خاصة في العلاقات الشخصية كالأمانة والمشاركة الوجدانية .

وترى ماريا أوسوسكا (١٩٧٠) أن القيمة الخلقية لفعل ما أو لعمل ما تكمن في نوع هذا العمل وما ينتج عنه وما يجلبه من سعادة وسرور . (إبراهيم ، ١٩٩٢ ، ٣٥) .

٢. القيم الذاتية : تعتبر القيم الذاتية من القيم الداخلية الهامة التي تؤثر في الفرد تأثيراً مباشراً ويقصد بذاتية القيم بأنها تتعلق بالطبيعة الإنسانية والسيكولوجية للفرد التي تشمل الرغبات والميول والعواطف وغيرها من العوامل النفسية .

وتشتمل القيم الذاتية على الإنجاز ، وضوح الهدف ، المثابرة ، النظام ، التصميم ، تركيز الانتباه ، تحمل المخاطرة ، الاعتماد على النفس وتحمل المسئولية . (المرجع السابق ، ٤٠)

٣. القيم الاجتماعية : هي الأشياء التي تكون ذات قيمة معينة عند جماعة من الناس مجتمعين أو موزعين ، وتنبت القيم الاجتماعية عادة عن طريق الرأي الجمعي لهذه الجماعة أي أن هذه القيم لا يمكن أن تفرض من الخارج على الجماعة فرضاً ولكنها تتولد من الظروف المعاشية التي تحياها وتكون مقبولة ومعترفاً بها عندها ، وتعود أهمية القيم الاجتماعية إلى أنه بقدر وحدة القيم في المجتمع يكون تماسكه وبقدر التفاوت والتباين في القيم يكون تفكك المجتمع وينجم الصراع القيمي في المجتمع عن التباعد والانفصال بين فئات المجتمع بالنسبة للمواقف الهامة في الحياة فالقيم الاجتماعية هي أهم عوامل وحدة المجتمع وتماسكه ومن هنا فهي ضرورة لبناء أي مجتمع .(المرجع السابق، ٥٢)

وتشمل القيم الاجتماعية على التعاون والولاء والانتماء واحترام حقوق الآخرين والقيادة والتكيف . (المرجع السابق، ٥٤) .

٤. القيم الثقافية : الثقافة هامة بالنسبة للجماعة التي تعتنقها فامتلاك المجتمع لثقافة مشتركة يكسب أعضاء هذا المجتمع شعوراً بالوحدة ويساعد على استقرار المعيشة والعمل المشترك دون إعاقة أو اضطراب وتشمل القيم الثقافية على اللغة والعادات والتقاليد والمؤسسات الاجتماعية من والمفاهيم والأفكار إلى غير ذلك مما نجده في البيئة الاجتماعية صنع الإنسان . والثقافة هي التراث الاجتماعي الذي أخذه الجيل الحاضر من الأجيال السابقة .(المرجع السابق ، ٦٠)

٥. القيم البدنية (الجسمية) : أصبحت القيم الجسمية (البدنية) لإنسان هذا العصر أحد المتطلبات الأساسية والملحة فلا شك أن تلك الثورة التكنولوجية الهائلة قد تركت بصمات سلبية إلى حد ما على الكفاءة الوظيفية لجسم الإنسان .

وتعرف القيم البدنية بأنها القيم الخاصة بسلامة الجسم والاهتمام بالصحة العامة والوقاية والعلاج بالأساليب المناسبة . (إبراهيم ، ١٩٩٢ ، ٦٣) .

ويعتمد نجاح الفرد في أي مهنة إلى درجة كبيرة على مدى ما يتمتع به من قيم جسمية (بدنية) أي على ما يتمتع به من صحة عامة ولياقة بدنية فإذا كان الشخص في أحسن صورة وأعلى لياقة يمكنه إنجاز الأعمال على خير وجه. (المرجع السابق، ٦٤) .

٦. القيم الترويحية : إن الترويح هو نشاط اختياري يحدث أثناء وقت الفراغ ودوافعه الأولية هي الرضا والسرور الناتج عن هذا النشاط .

ولعل الترويح بميادينه الواسعة ومجالاته المتعددة من أهم الوسائل لقضاء وقت الفراغ بطريقة بناءة مثمره تعود بالنفع على الفرد والمجتمع حيث أن الإنسان في جميع مراحل حياته في حاجة إلى إشباع الكثير من رغباته وحاجاته ويتم إشباع هذه الحاجات عن طريق ممارسة أشكال مختلفة من النشاط يعبر فيها عن نفسه ويجد فيها المتعة والسعادة الشخصية . (المرجع السابق، ٦٥) .

ثانياً : قيم عمل خارجية (قيم النجاح في الحياة العملية) :القيم الخارجية هي مجموعة من القيم والمعايير المحددة للمكانة والأدوار المرتبطة بالمهنة وما يرتبط بها من أبعاد ثقافية واجتماعية واقتصادية وهذه القيم الخارجية يكتسبها الفرد نتيجة لتعامله وتفاعله مع المجتمع المحيط به حيث تحقق له إشباعاً لمطالبه الإنسانية . (المرجع السابق ، ٦٧)

وتنقسم قيم العمل الخارجية (قيم النجاح في الحياة العملية) إلى :

١. العائد الاقتصادي : يعتبر الإنسان القادر على اتخاذ القرارات الرشيدة هو الإنسان الذي يتميز بالقدرة والصلاحية على الاستخدام الرشيد للموارد النادرة من أجل إنجاز بعض الأهداف المقبولة حيث تعتبر القدرة الاقتصادية والإنتاجية للإنسان مؤشر يتوقف بالدرجة الأولى على نشاطه الوظيفي (المرجع السابق ، ٦٧) .

٢. المكانة :يعتبر إحساس الفرد بمكانته من أهم القيم في حياته العملية فكل فرد يحتاج إلى التقدير والتمييز والنفوذ والإحساس بقيمته الذاتية وكذلك الشعور بثقة واحترام الأشخاص الآخرين فالكل يجب أن يشعر أن له مكاناً في العالم المحيط به وأن عمله موضع قبول وتقدير واعتبار واحترام

الآخرين كما أن مكانته الاجتماعية ما هي إلا نتاج لنظرة المجتمع إليه أو نبذه (إبراهيم ،١٩٩٢، ٦٨)

٣. أسلوب الحياة : تعتبر القيم الموجه الأساسي لحياة الفرد ومن ثم سلوكه فهي تشكل الأساس في الدافعية والسلوك لها ولذا فإن فقدان القيم أو ضياع الإحساس أو عدم التعرف عليها يجعل الفرد يندمج في أعمال عشوائية ويسيطر عليه الإحباط التام لعدم إدراك جدوى ما يقوم به من أفعال . (المرجع السابق، ٦٩) .

٤. الأمن : تعتبر قيمة الأمن من أهم قيم النجاح في الحياة العملية وتشبع هذه القيمة حينما يكون الفرد مطمئناً على صحته وعلى عمله وعلى مستقبله وحينما يعرف أن حقوقه مكفولة ومركزه الاجتماعي مضمون للارتقاء به وبطموحه إلى الحد الذي يريده ويعمل من أجله .(المرجع السابق، ٧٠) .

٥. حب العمل : تعتبر قيمة حب العمل من القيم الهامة للنجاح في الحياة العملية والمستقبلية والشعور بالنجاح في العمل أكبر حافز للمثابرة والصبر والاستمرار فيه فإذا خرج الفرد للحياة وبدأ عمله لكسب العيش أصبح لهذا العمل معنى هام جداً إذ أن الشخص يشتق اعتزازه بنفسه من نوع العمل الذي يقوم به ، ثم إن علاقة الشخص بمن يعملون معه من رؤساء ومرؤوسين وزملاء تحدد كثيراً مقدار حب المرء لعمله ويجب فوق هذا كله أن يكون العمل مناسباً لمقدرة الشخص وميوله وأن يكون مناسباً كذلك من حيث ما يصرف فيه من وقت وما يتخلله من راحة وما يدره من ربح وما يشعر به الشخص من تحقيق للذات ومن اتفاق مع الكرامة (المرجع السابق ، ٧١) .

ثالثاً : القيم المرتبطة باتقان العمل (بمواقف العمل) :

يتفق معظم العلماء في مجال علم النفس على أن العمل ذو قيمة بالنسبة للإنسان وأن الأفراد لا يختلفوا في اعتبار العمل قوة دافعة هامة ولكنهم قد يختلفون في عدد خواص العمل المختلفة التي يكتسب كل منها قيمته من ارتباطه بإشباع حاجات الفرد وميوله .

وتعرف القيم المرتبطة بإتقان العمل بأنها عبارة عن مجموعة من القيم والمعايير التي ترتبط بالمحددات التي تنظم علاقة الفرد ببيئة العمل المادية والبشرية . (المرجع السابق ، ٧٢ــ ٧٣)

وتنقسم القيم المرتبطة بإتقان العمل إلى :

١. العلاقة برؤساء العمل : إن الوصول إلى تحقيق نوع من العلاقات السارة في مجال العمل سواء مع رؤساء العمل أو مع الزملاء يعد نوعاً من الإنجاز الذي يحقق للفرد عنصر الأمن الذي يعد بدوره أحد القيم الهامة لدى الفرد ويذكر إبراهيم (١٩٩٢) أن العلاقة بين الفرد ورؤسائه المباشرين أو المشرفين تمثل أهمية بالغة في تحديد الاتجاهات في مجال العمل كما تعتبر رابطة جوهرية وأساسية تؤدي

إلى رفع الروح المعنوية والتي تؤثر بدورها في ارتفاع إنتاجية الفرد (إبراهيم ، ١٩٩٢ ، ٧٣-٧٤)

٢. العلاقة بالزملاء :

تعتبر العلاقة بين الزملاء من القيم الهامة في مجال إتقان العمل حيث أن نوعية العلاقات القائمة بين ا لأفراد وبعضهم البعض لمن المؤثرات الهامة في العلاقات الإنسانية في مجال العمل وإن الفرد أثناء تعامله مع زملائه في المواقف الاجتماعية المتباينة يحتاج إلى القيم التي تحدد التزاماته وواجباته إزاء الجماعة التي ينتمي إليها فاشتراك الزملاء في قيم متماثلة يؤدي إلى إحساسهم بالمسئولية وشعورهم بالتماسك لتحقيق الالتزامات الاجتماعية أما تباين القيم وتصادمها بينهم يؤدي إلى صعوبة تحقيق النظام والتوافق الاجتماعي حيث أن عدم اكتساب الفرد للقيم السائدة ينتج عنه تذبذب سلوكه .

(المرجع السابق، ٧٤-٧٥)

٣. جو العمل :

يعتبر الجو الملائم للعمل من القيم الهامة المرتبطة بإتقان العمل والاعتراف بالعامل الإنساني يعد من أهم أهداف العلاقات الإنسانية في العمل بكافة جوانبه الفسيولوجية أو السيكولوجية لتحقيق التعاون الكامل بين الأفراد وإيجاد الترابط بين مجهودهم وخلق رغبة أكيدة للوصول إلى مرحلة الرضا الكامل عن أعمالهم (المرجع السابق ، ٧٦) .

كما صنفت ماجي (١٩٩٠، ١٦٣ـ ١٦٤) قيم العمل في قيمتين أساسيتين يندرج تحت كل منها عدد من القيم الفرعية وذلك على النحو التالي :

أولاً القيم الداخلية : وتضم :

١. قيمة العمل في حد ذاته :

ويقصد بها تفضيل الفرد لممارسة العمل الذي يتطلب لأدائه قدر مناسب من التعليم – رغم صعوبة الحصول على عمل أو انعدام الحاجة المادية – بدلاً عن البقاء بلا عمل لما في ذلك من أضرار نفسية وأخلاقية .

٢. قيمة تحقيق الذات :

ويقصد بها ما يشعر به الفرد نتيجة لممارسته العمل عامة والعمل بالتخصص خاصة وما يترتب على ممارسة العمل من اكتساب الخبرة والإحساس بالإنجاز والقدرة على حل المشكلات وقيمة العمل هنا تكون من ارتباط العمل بإشباع حاجة الفرد في تحقيق الصورة التي يتمنى أن يكونها لنفسه.

٣. قيمة الرضا عن العمل : ويقصد بها ما يشعر الفرد تجاه العمل الذي يمارسه من رضا وذلك نتيجة إشباع هذا العمل بمختلف حاجات الفرد من مكانه وعائد والحصول على التقدير والمنافسة إلى آخره . (ماجي ، ١٩٩٠ ، ١٦٣)

ثانياً القيم الخارجية للعمل : وتضم :

١. قيمة العائد المادي : ويقصد بها تحقيق الفرد للدخل المرتفع الذي يضمن به لنفسه حياة سعيدة .

٢. قيمة العمل بالتخصص : ويقصد به تفضيل الفرد لممارسة العمل في مجال التخصص حتى وإن كان عائده المادي قليلاً عن ممارسة العمل الحرفي الكثير العائد لأن الفرد من خلال هذا العمل يشبع حاجاته للعمل بالتخصص الذي يعتمد على قدراته وميوله .

٣. قيمة العمل الحرفي : ويقصد بها تفضيل الفرد لممارسة العمل الحرفي مما يمكنه من إشباع حاجاته الفسيولوجية بغض النظر عن النظرة الدونية من المجتمع للعمل الحرفي .

٤. قيمة المكانة الاجتماعية للعمل : ويقصد بها المكانة التي يستطيع أن يحققها الفرد لنفسه في المجتمع وذلك من خلال ممارسة العمل بالتخصص وقيمة العمل هنا ترتبط بإشباع حاجة الفرد بتحقيق وضع واعتبار ومركز لنفسه بين أفراد المجتمع وشعوره باحترام وتقدير من حوله بعيداً عما حققه من عائد أي لا ارتباط بين المكانة والعائد . (المرجع السابق ، ١٦٤)

وصنفت اعتماد وزايد (١٩٩٢ ، ٢٠) قيم العمل إلى الأبعاد الآتية :

١. الفخر :إن قيمة الفخر بالعمل كما تظهر من الشعور بالمسئولية تجاه العمل ومدى الإشباع الذي يحققه الفرد من عمله ودرجة الانضباط في العمل وحبه له ومدى انشغال الفرد بعمله في مواقف تفاعله اليومية ومدى تعلقه بالرموز التي تدل على عمله .

٢. الاندماجية في العمل : ويعكس هذه القيمة مجموعة من المؤشرات مثل رغبة الفرد في تحسين أدائه في العمل ومدى تفاعله مع رؤسائه وتعاونه معهم ومدى تفاعله مع زملائه في العمل ومشاركته في الأنشطة ومشاركته في تطوير عمله من خلال المناقشة وحضور الاجتماعات وتصحيح أخطائه في العمل ومدى ارتباطه بالعمل في مقابل الأنشطة الأخرى .

٣. أفضلية العمل :ويعكس هذه القيمة مجموعة من المؤشرات الدالة على تفضيل العمل على الأنشطة الأخرى مثل طول ساعات العمل ودرجة أدائه والطاقة المبذولة فيه من جانب الفرد ومدى تعلق الفرد واستغراقه فيه ومدى المقارنة بين الجهد المبذول في العمل وعائده المادي ومدى الاستمتاع بالإجازات ومدى التركيز في العمل في حضور الآخرين .

٤. القيمة الاقتصادية للعمل : وتنعكس هذه القيمة من خلال مجموعة من المؤشرات كرغبة الفرد في

زيادة دخله من العمل الإضافي وتقييم الأعمال من خلال ما تدره من دخل والمقارنة بين العائد المادي للعمل وعائده الاجتماعي (الوضع الاجتماعي) وبين العائد المادي ودرجة الرضا عن العمل أو بين العائد المادي والوقت المبذول في العمل . (اعتماد وزايد ، ١٩٩٣ ، ٢٠)

٥. القيمة الاجتماعية للعمل : وتعرف من خلال ارتباط العمل بتحقيق المكانة الاجتماعية المتميزة ودوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي .وينعكس ذلك في مؤشرات ترتبط بعلاقة العمل بالاحترام في المحيط الأسري ومحيط الأصدقاء والجيران والمجتمع والعلاقة بين نوعية العمل والمكانة التي يضفيها عليها الأفراد والعلاقة بين ممارسة العمل وطريقة أدائه وبين مكانته ودور العمل في تعضيد الروابط الاجتماعية وخلق مجالات جديدة للتفاعل ودور العمل في خلق الاستقرار الاجتماعي وفي خلق مستوى أفضل في الحياة .

٦. قيمة السعي (الحاجة) إلى الترقي : ويقصد بها أن الفرد يربط ترقيته في عمله كقيمة مرتبطة بالعمل وتنكشف هذه القيمة من خلال مجموعة من العبارات المرتبطة بمحاولات الوصول إلى مكانة أفضل في العمل أو الوصول إلى عمل أفضل وانتقاء الأعمال التي فيها فرص أفضل للترقي والعلاقة بين السعي نحو الترقي والمتعة التي يحققها الأفراد من ممارسة العمل . (المرجع السابق ، ٢٠)

وأورد عبد الهادي ، العزة (١٩٩٩: ١٣٥، ١٣٦) تصنيف سوبر لقيم العمل الذي صنفها إلى خمسة عشر قيمة كما يلي :

١. الإيثارية (محبة الغير) (Altruism) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يسمح للشخص أن يساهم في سعادة الآخرين .

٢. الجمالية (Esthetics) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من عمل أشياء جميلة وأن يقدم جمالاً للعالم .

١. الإبداع (Creativity) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من اكتشاف أشياء جديدة ، تصميم منتجات جديدة و تطوير أفكار جديدة .

٤. المثيرات العقلية (Intellectual Stimulation) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من التفكير المستقل والذي يمكن الفرد من معرفة كيف ولماذا تعمل الأشياء .

٥. الإنجاز (Achievement) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يعطي الفرد إحساساً بأنه أتم العمل بشكل جيد والميل للعمل ذي النتائج الملموسة .

٦. الاستقلال (Independence) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل بطريقته الخاصة بالسرعة أو بالبطء الذي يريد .

٧. المكانة الاجتماعية (Prestige) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من كسب احترام الآخرين والذي يعطي الشخص أهمية في نظر الآخرين .

٨. الإدارة (Management) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من التخطيط ووضع الخطط لعمل الآخرين.

٩. الاقتصاد (Economic Return) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي له دخل جيد بحيث يمكن الفرد من الحصول على ما يريد .

١٠. الأمن (Security) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يجعل الشخص متأكداً من حصوله على الوظيفة حتى في أصعب الظروف .

١١. الظروف المحيطة (Surroundings) :وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل في ظروف مريحة .

١٢. العلاقات الإشرافية (Supervisory Relation) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل تحت إشراف مشرف عادل ومتفهم .

المشاركة (Associates) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يوفر للفرد فرصة للاحتكاك والمشاركة في العمل مع المجموعة التي يحب .

١٤. طريقة الحياة (Way of life) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العيش بالطريقة التي يختارها وأن يكون لطيفاً مع الأشخاص الآخرين .

١٥. التنوع (Variety) : وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من القيام بأنماط مختلفة من الأعمال . (عبد الهادي ، العزة ، ١٩٩٩ ، ١٣٦)

ثانياً : الدافعية

المعنى اللغوي للدافعية :

إن كلمة " دافعية " Motivation لها جذورها في الكلمة اللاتينية " Movere " والتي تعني يـدفع أو يحرك " Tomove " في علم النفس حيث تشتمل دراسة الدافعية على محاولـة تحديـد الأسـباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك .خليفة (د.ت ، ٦٨)

الفرق بين الدافعية والدافع :

يحـاول الـبعض مـن البـاحثين مثـل ـ اتكنسـون ـ التمييـز بـين مفهـوم الـدافع " Motive " ومفهوم الدافعية " Motivation " على أساس أن (الدافع) هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين .

أما في حالة دخول هذا الاستعداد أو الميل إلى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح فـإن ذلـك يعـني الدافعية باعتبارها " عملية نشطة " وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين فإنه لا يوجد حتى الآن ما يبرر مسألة الفصل بينهما ويستخدم مفهوم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية وإن كانت الدافعية هي المفهوم الأكثر عمومية . (المرجع السابق ، ٦٧)

وعليه يرى الباحث أنه في ضوء ذلك فإنه عند استخدامنا لأي من المفهومين " الدافع " أو " الدافعية " فإننا نقصد شيئاً واحداً .

الفرق بين القيمة والدافعية :

هناك خلط لدى بعض الباحثين في استخدام كل من القيمة والدوافع والنظر إلى القيم على أنها ما هـي إلا أحد الجوانب لمفهوم أشمل هو الدافعية ولكن القيم ليست كالدوافع [مجرد ضغوط تعمـل علـى توجيه السلوك في اتجاه معين] بل تعني القيم [نظاماً من الضغوط لتوجيه السلوك ومـن الأفكـار والتصورات لتأويل هذا السلوك بإعطائه معنى وتبريراً معيناً] وفي ضوء ذلك يتضح أن هناك فرقاً بين مفهوم الدافع ومفهوم القيمة .

فالدافع : هو حالة توتر أو استعداد داخلي يسهم في توجيه السلوك نحو غاية أو هدف معين .

أما القيمة : فهي عبارة عن التصور القائم خلف هذا الدفع فالتوقع لقيمة الإنجاز يترتب عليه نقص في السلوك الموجه نحو الإنجاز .

أما التوقع المرتفع لقيمة الإنجاز فيؤدي إلى زيادة هذا السلوك . (خليفة ، د.ت ، ٨٤)

المفهوم الاصطلاحي للدافعية :

يؤكد العلماء على أن أي سلوك بشري لابد أن يكون وراءه دافـع أو دوافـع تسـتثيره وتوجهـه الحامد (١٩٩٦ ، ١٣٢) وحيث أن الدوافع " Motives " هي إحدى خصائص السلوك الإنسـاني

فإنها تعرف بأنها قوى أو طاقات نفسية داخلية توجه وتنسق بين تصرفات الفرد وسلوكه أثناء استجابته مع المواقف والمؤثرات البيئية المحيطة به وتتمثل هذه الطاقات بالرغبات والحاجات والتوقعات التي يسعى إلى إشباعها وتحقيقها وتزداد قوة الدافع وحدته كلما كانت درجة إشباع الحاجة أقل من المطلوب بمعنى آخر إن دوافع الإنسان تنبع منه وتدفعه إلى السلوك في اتجاه معين وبقوه محدده .

(العديلي ، ١٩٨٣ ، ٧)

وزاد اهتمام علماء النفس بدراسة الدافعية حتى أن فاينكي Fayniki (١٩٦٠) يتنبأ بأن الحقبة التالية لتطور علم النفس سوف تعرف " بعصر الدافعية " زبيدة (١٩٨٧ ، ٧) وفيما يلي سوف يذكر الباحث بعض التعريفات للدافعية كما ذكرها الباحثين على النحو التالي :

١. عرّف زيدان (١٩٨٩ ، ٢) الدافعية بأنها تكوين أو نظام نستدل عليه من السلوك الملاحظ وعلى هذا الأساس فهي تكوين فرضي يترتب ارتفاع حظ الفرد منه وصوله إلى مستوى أمثل من الأداء والإنجاز .

٢. عرّف العمر (١٩٩٥ ، ٧٤) الدافعية بأنها هي التي تبدأ السلوك وتحفزه وتبقيه مستمراً وتوجهه وتعمل على إيقافه .

٣. أشار خليفة (د.ت ، ٦٩-٧٠) إلى مجموعة من التعريفات التي قدمها الباحثون لمفهوم الدافع أو الدافعية وذلك على النحو التالي :

أ. عرّف يونج P.T. Young الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين .

ب. وعرّف ماسلو A.H.Maslow الدافعية بأنها خاصية ثابتة ومستمرة ومتغيرة ومركبة وعامة تمارس تأثيراً في كل أحوال الكائن الحي .

ج.عرّف هب Hebb الدافعية بأنها أثر لحدثين حسيين هما الوظيفة المعرفية التي توجه السلوك ووظيفة التيقظ أو الاستثارة التي تمد الفرد بطاقة الحركة .

د. عرّف بلك الدافعية بأنها تشير إلى المحددات الحالية للاختيار (التوجه) والمثابرة وقوة السلوك الموجه نحو الهدف .

هـ . أوضح كاتل وكلين أن للدافعية ثلاثة جوانب تتمثل في الآتي :

الأول : الميل بشكل تلقائي لبعض الأشياء دون البعض الآخر .

الثاني : إظهار حالة انفعالية خاصة بالحافز ومدى تأثيره .

الثالث : الاندفاع إلى مجموعة من الأفعال ذات هدف وغاية .

٤. عرّف محمد (١٩٨٤ ، ٣٦) الدافع بأنه حالة فسيولوجية وسيكولوجية داخل الفرد تجعله ينزع إلى القيام بأنواع معينة من السلوك في اتجاه معين وتهدف الدوافع إلى خفض حالة التوتر لدى الكائن الحي وتخليصه من حالة عدم التوازن أي أن الكائن الحي يعمل على إزالة الظروف المثيرة وإشباع الدافع الذي يحركه .

٥. عرّف العديلي (١٩٨٣ ، ٣٩) الدوافع بأنها إحدى خصائص السلوك الإنساني وأنها أقوى الطاقات النفسية الداخلية توجه وتنسق بين تصرفات ا لفرد وسلوكه أثناء استجابته مع المواقف والمؤثرات البيئية المحيطة به وتتمثل هذه الطاقات بالرغبات والحاجات والتوقعات التي يسعى إلى إشباعها وتحقيقها .

٦. عرّف باهي ، أمينة (١٩٩٩ ، ٧) الدافعية بأنها طاقة كامنة في الكائن الحي تعمل على استثارته ليسلك سلوكاً معيناً في العالم الخارجي ويتم ذلك عن طريق اختيار الاستجابة المفيدة وظيفياً له في عملية تكيفية مع بيئته الخارجية ووضع هذه الاستجابة في مكان الأسبقية على غيرها من الاستجابات المحتملة مما ينتج عنه إشباع حاجة معينة أو الحصول على هدف معين .

نظريات الدافعية

لعبت الدافعية دوراً متعاظم الأهمية في نظريات علم نفس القرن العشرين ، فمفاهيم وفروض الدافعية تؤلف أجزاء متكاملة مع الكثير من نظريات علم النفس بعامة والتعلم والشخصية بخاصة (زيدان ،١٩٨٤ ، ٣٣) .

والدارس لنظريات التعلم و الدافعية يجد عدداً كبيراً من الاتجاهات والمدارس النظرية التي تتفاوت في تفسيراتها لقضايا متعددة تعتبر دافعية الإنجاز واحدة من أهمها ، ويختلف الأساس الذي بنيت عليه تلك النظريات فبعضها يبنى على أساس معرفي والبعض الآخر يبنى على أساس سلوكي أو إنساني أن اجتماعي . (الحامد ،١٩٩٦ ، ١٣٥) .

وسوف يعرض الباحث لأهم الفروض الأساسية للنظريات المختلفة في تفسير الدوافع .

نظرية الغرائز :

ومن دعاة هذه النظرية (ماكدوجل و كاتل وماسلو) وفروض النظرية الأساسية كما يلي :

١. الدوافع التي توجه سلوك الفرد وسلوك الجماعة تتصف بالعمومية في النوع والفطرية أي تظهر دون سابق تعلم وتسمى بالغرائز أو الميل الفطري عند (ماكدوجل) والدوافع الفطرية الثانوية عند (كاتل) والدوافع البيولوجية عند ماسلو .

٢. لكل غريزة نوعاً خاصاً من الانفعال تتميز به عن غيرها .   (زيدان ، ١٩٨٤، ٢٥)

نظرية الفعل المنعكس :

وصاحبها (جاثري) والفروض الأساسية لهذه النظرية :

١ . يولد الكائن الحي وهو مزود بردود أفعال فطرية يمكن استثارتها إذا وجد المثير المناسب وهي آلية ليس للإنسان إرادة فيها .

٢ . تقوم الأفعال المنعكسة باستقبال الحواس للمثير ثم يوصل التيار العصبي الناتج إلى عضلة أو غدة فتقوم بالرد المناسب للمثير عن طريق تقلص أو تمدد للعضلة أو زيادة لإفرازات الغدة .

٣ . السلوك المعقد هو مجموعة من ردود الأفعال البسيطة . (زيدان ، ١٩٨٤، ٢٦)

نظرية الاستقلال الذاتي الوظيفي للدوافع :

صاحبها (ألبورت) والفروض الأساسية لهذه النظرية

١ .سلوك البالغ يختلف في دوافعه عن سلوك الطفل من حيث تنوع سلوكه وتعدد أهدافه .

٢ . لا يوجد فردان يتشابهان في دوافعهما .

٣ . يفسر سلوك البالغ حسب دوافعه الحالية عن طريق ميوله ورغباته وأهدافه واتجاهاته النفسية وأن دوافعه الحالية قد انقطعت صلتها بالماضي واستقلت وظيفياً . (المرجع السابق ، ٢٦)

النظرية الديناميكية :

وصاحبها (وودورث) وفروض هذه النظرية :

إن الكائن الحي له دوافع أو حاجات وهي تشبع عن طريق النشاط الذي يقوم به الكائن الحي في البيئة ويتطلب هذا اتجاه في الموقف أي التكيف للبيئة وما فيها من أشياء والاتجاه في الهدف أي القيادة الداخلية التي توجد بين سلسلة متنوعة من النشاط تتجه نحو هدف واحد (المرجع السابق ، ٢٩) .

النظرية الوظيفية :

وأصحابها (روبنسون وكار) وفروض هذه النظرية :

١ . الكائن الحي في تفاعل مستمر مع البيئة .

٢ . الإحساس بالرغبة في إشباع حاجة معينة ← حالة من التوتر والقلق ← يقوم الكائن الحي بنشاط معين يهدف إشباع حاجته ← إزالة التوتر والقلق ← التكيف للبيئة (المرجع السابق ، ٢٧) .

نظرية المجال :

وصاحبها (ليفين) وفروض هذه النظرية :

١. سلوك الفرد = عوامل تتعلق بالفرد نفسه × عوامل توجد في البيئة الخارجية التي يوجد فيها الفرد = مجال حياة الفرد .

٢. البيئة في مجال حياة الفرد هي البيئة النفسية أي البيئة الموضوعية الطبيعية كما يدركها الفرد ويفهمها ويراها من وجهة نظره هو وفي وقت معين .

٣. تختلف البيئة النفسية من فرد إلى أخر كما أنها تختلف في الفرد نفسه من وقت إلى أخر .

٤. لا يمكن فهم سلوك الإنسان ودوافعه ما لم ينظر إلى المجال الكلي الذي يعيش فيه الفرد والذي يؤثر فيه ويتأثر به .

٥. الدافع طبقاً لنظرية المجال لا يخرج عن كونه حالة توتر تثير السلوك . (زيدان ، ١٩٨٤، ٧)

نظرية الدوافع اللاشعورية :

وصاحبها (فرويد) وفروض هذه النظرية :

١. يوجد في سلوك الفرد نوعين من الغرائز :

أ. الغرائز الجنسية وترمي إلى الحب والحياة والبناء والنمو .

ب. الغرائز الاعتدائية وترمي إلى التخريب والموت .

٢. مبدأ الحتمية . كل سلوك له أسبابه فإن لم تكن هذه الأسباب شعورية معروفة فهي أسباب لا شعورية غير معروفة لدى الفرد نفسه (المرجع السابق ، ٢٨).

مفهوم دافعية الإنجاز :

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى ألفرد أدلر Adler الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمر من خبرات الطفولة وكورت ليفن Levin الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح وذلك قبل المثابرة فإنه يعتبر موراي H.Murray أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً من مكونات الشخصية . (خليفة ، د.ت ، ٨٨)

ومن الضروري استعراض بعض من تعريفات دافع الإنجاز لمعرفة مدلولها وهي كما يلي :

١. عرّف الحامد (١٩٩٦ ، ١٣٤) دافعية الإنجاز بأنها الحافز للسعي إلى النجاح أو تحقيق نهاية مرغوبة أو الدافع للتغلب على العوائق أو للانتهاء بسرعة من أداء الأعمال على خير وجه .

٢. عرّف صالح (١٩٩٣) الدافعية للإنجاز بأنها مفهوم فرضي مكون من عدة دوافع مركبة من الطموح والمثابرة والتنافس ويوجه سلوك الفرد إلى تحقيق أداء أفضل بقصد إحراز النجاح والتقدير كما أورد صالح (١٩٩٣) عدة تعريفات هي :

أ. تعريف ماكليلاند (١٩٦١) للدافع للإنجاز حيث يرى أنه حاجة الفرد لأداء مهامه بكفاءة وسرعة وجهد أقل للتوصل إلى نتيجة تفضل ما أنجزه من قبل .

ب. تعريف اتكسنون (١٩٦٧) Atkinson حيث يرى أن الدافع للإنجاز هو استعداد يتسم بالثبات النسبي لدى الفرد وهو استعداد متفاعل مع احتمالات النجاح والفشل .

٣. عرّف الوديان (٢٠٠٠ ، ٧٤) الدافعية للإنجاز بأنها التحسس بالراحة والرضا حيث إنجاز شيء ما أو إيجاد شيء ما لم يكن موجوداً .

٤. أورد المطوع (١٩٩٦ ، ٢٤٦) تعريف اتكنسون ونيرجسون للدافع للإنجاز والذي يعني أنه استعداد الفرد للسعي في سبيل الاقتراب من النجاح وتحقيق هدف معين وفقاً لمعيار معين من الجودة والامتياز وإحساسه بالفخر والاعتزاز عن إتمام ذلك .

٥. عرف زيدان (١٩٨٩ ، ٥) الدافع للإنجاز بأنه الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك ويعتبر من المكونات الهامة للنجاح .

٦. عرّف الزيات (١٩٨٨ ، ١٣) دافعية الإنجاز بأنها دوافع مركبة توجه سلوك الفرد كي يكون ناجحاً في الأنشطة التي تعتبر معايير للامتياز أو في الأنشطة التي تكون معايير النجاح أو الفشل فيها واضحة أو محددة .

٧. عرّف حسن (١٩٨٩، ٢١) الدافع للإنجاز بأنه استعداد الفرد للسعي في سبيل الاقتراب من النجاح وتحقيق هدف معين وفقاً لمعيار معين من الجودة أو الامتياز وإحساسه بالفخر والاعتزاز عند إتمام ذلك .

٨. عرّف الحجي (١٩٩٦، ٣١) دافع الإنجاز بأنه دافع مكتسب من البيئة ويشتمل على مجموعة من القوى (معرفية ، انفعالية ، سلوكية) بحيث توجه الفرد نحو تحقيق الهدف كما يرى أنه يمثل رغبة الفرد في التفوق والتميز عن الآخرين وتحقيق الأهداف من خلال المثابرة والعمل الجاد وبذل الجهد ووضع خطط مناسبة تتفق مع القدرات .

٩. عرف الصفطي (١٩٩٥، ٧٧) دافعية الإنجاز بأنها الرغبة في الأداء وتحقيق النجاح وهي هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك .

- ويتفق الباحث مع التعاريف السابقة ويستنتج التعريف التالي :

دافعية الإنجاز هي استعداد الفرد للسعي في سبيل الاقتراب من النجـــاح والرغبـــة في الأداء الجيد وتحقيق هدف معين وفقاً لمعيار معين من الجودة أو الامتياز .

خصائص الفرد المنجز :

يتميز الشخص المنجز في رأي موراي Murray بأنه :

١ . يحصل على درجة مرتفعة في الدافعية للإنجاز . ٢ . ينجز أشياء صعبة .

٣ . يتفق أو يفهم تماماً ويعالج أو ينظم الأشياء أو الأفراد أو الأفكار وأن يفعل ذلك بسرعة واستغلال ما أمكنه ذلك .

٤ . يتغلب على العوائق مهما كانت وأن يتنافس ويتفوق على الآخرين .

٥ . يبذل الجهود الشاقة المستمرة في سبيل إنجاز ما يقوم به . ٦ . يعمل بمفرده نحو تحقيق هدف بعيد سام .

٧ . يملك العزم والتصميم على الفوز في المنافسة . ٨ . يعمل كل شيء بصورة جيدة .

٩ . يجاهد في سبيل التغلب على الضجر والتعب . (المشعان، ١٩٩٣، ١٥) .

– أما اتكنسون Atkinson (١٩٦٤) فيرى أن الشخص الذي يحصل على درجـــة مرتفعـــة في الدافعية للإنجاز يمتلك دافعاً أقوى للإنجاز من دافع تحاشي الفشل .

أما الشخص الذي يحصل على درجة منخفضة في دافع الإنجاز فيكون عنده دافـــع تحاشـــي الفشل أقوى من دافع الإنجاز .

ويتفق كثير من علماء النفس على أن الدافعية للإنجاز هي سمة ديناميكية في الشخصـــية تكتســـب في الطفولة وتظل ثابتة في مراحل العمر التالية ... وهي من السمات ذات البعدين وتمتد بين الدافعية نحو تحقيـــق النجاح في الإنجاز Motivation to achieve success والدافعية نحو تجنب الفشـــل Motivation to avoid Failure . (المرجع السابق، ١١٥)

ويتميز الشخص صاحب الدافعية نحو تحقيق النجاح بما يلي :

١ . يحب النشاط وإنجاز الأعمال التي تتطلب تدريباً ناجحاً ومهارة عادية كما تتضـــمن المخـــاطرة والمجاهدة والتحدي .

٢ . يكون لدى هذا الشخص اعتقاد بأن النجاح في العمل ليس مجرد حظ أو مصادفة بل هو ثمـــرة جهد وعمل ونشاط .

٣ . يتسم تفكيره بالواقعية فيرفع طموحه إذا ما تم له إنجاز عمل وحقق هدف ويحققه بمـــا يناســـب إمكانياته وقدراته إذا فشل .

٤. يعتبر بصفة عامة لا يستسلم للفشل والجد ويجتهد ويثابر ويسعى إلى تحقيق النجاح باستمرار .

٥. يسعده إن ينجز أعمالاً أكثر من غيره . (المشعان، ١٩٩٣، ١١٦)

أما الشخص صاحب الدافعية لتجنب الفشل يتميز بما يلي :

١. لا يتوقع النجاح في أي عمل يقوم به .

٢. يتجنب الأقدام على الإنجاز خشية الفشل .

٣. يرفض أداء الأعمال التي يشعر أن قدراته على أدائها أقل من الآخرين أو التي تتطلب منه جهوداً ومثابرة .

٤. تثبط همته بسرعة عندما تواجهه عوائق حتى ولو كانت بسيطة ويستسلم للفشل بسرعة عادة ولا يعاود المحاولة ليأسه من النجاح .

٥. يتجنب الأعمال التي تتطلب مهارة ومثابرة ويقبل على الأعمال السهلة المضمونة النجاح .

٦. يضع لنفسه أهدافاً بسيطة سهلة لا تكلفه جهداً أو مشقة .

٧. يرضى بما هو عليه ولا يسعى إلى تحسين مستواه في أي ناحية من نواحي الحياة .

٨. أحياناً يضع لنفسه مستويات عالية من الطموح فيفشل .

٩. كثيراً ما يقنع نفسه بأن فشله كان نتيجة لأسباب خارجة عن إرادته فالنجاح من وجهة نظره مجرد حظ أو مصادفة وهو ليس من المحظوظين . (المرجع السابق ،١١٦)

نظريات دافعية الإنجاز :

من النظريات التي اهتمت بالدوافع **نظرية مدرج " ماسلو " للحاجات** :

تفترض نظرية " ماسلو " للتدرج الهرمي للحاجات أن الناس في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الذاتية ويستند إطار " ماسلو " على ثلاثة افتراضات أساسية:

١. البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها والحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك .

٢. ترتب حاجات الإنسان حسب أهميتها أو تتدرج هرمياً فتبدأ بالأساسية (مثل الطعام والمأوى) إلى المركبة (مثل الذات والإنجاز) .

٣. يتقدم الإنسان للمستوى التاجي من الهرم أو الحاجات الأساسية للمركبة فقط عندما تكون الحاجة الدنيا قد تم إشباعها على الأقل بدرجة ضعيفة أي أن الشخص العامل يركز أولاً على إشباع الحاجة المتعلقة بالأمان في الوظيفة قبل أن يتم توجيه السلوك المدفوع نحو إشباع حاجة إنجاز العمل بنجاح . (سيزلاقي ، ١٩٩١ ، ٩٣)

واقترح " ماسلو " خمس فئات للحاجات تمثل ترتيب الأهمية بالنسبة للفرد وقد تم تحديدها كما في الشكل (أ) :

شكل (أ)

مدرج (ماسلو) للحاجات

العوامل العامة	مستويات الحاجة	عوامل تنظيمية معينة
– النمو – الإنجاز – التقدم	تأكيد الذات	١. وظيفة تحدي القدرات . ٢. الإبداع . ٣. التقدم في المنظمة . ٤ . الإنجاز في العمل .
– التقدير – المركز – تقدير الذات – احترام الذات	تقدير الذات والمركز والاحترام	١.مسمى الوظيفة . ٢.علاوة الجدارة . ٣.تقدير الزملاء/ المشرفين ٤.طبيعة العمل نفسه . ٥.المسئولية .
– الرفعة – الوجدان – الصداقة	اجتماعية	١. نوعية الإشراف . ٢. مجموعة عمل متوقعة . ٣. علاقات مهنية .
– السلام – الأمن – الكفاية – الاستقرار	السلامة والآمان	١.ظروف عمل آمنة . ٢.مزايا إضافية . ٣. زيادات عامة في الرواتب . ٤. الأمان في الوظيفة .
– الهواء – الغذاء – المأوى – الجنس	الفسيولوجية المادية	١. التدفئة والتكييف . ٢. الراتب الأساسي . ٣. ظروف العمل .

ترتيب تصاعدي

مركبة ↑ أساسية

(سيزلاقي ، ١٩٩١ ، ٩٥)

ومن خلال المدرج السابق نلاحظ وجود ما يلي :

١. الحاجات الفسيولوجية Physiological needs

وهي الحاجات الأساسية للفرد كالحاجة إلى الطعام والشراب والمأوى والتخلص مــن الألم أو تجنبه وتتمثل هذه الحاجات في مكان العمل في الاهتمام بالراتب وظروف العمل الأساسية (مثــل التدفئة والتكييف ومرافق توافر الطعام) وتمثل قاعدة الهرم . (سيزلاقي ، ١٩٩١ ، ٩٤)

٢. حاجات السلامة والأمن Safety needs

وتنعكس في الحاجة للتحرر من التهديد والوقاية من الخطر والحوادث وأمن البيئة أما في مكان العمل فيرى الأفراد هذه الحاجات على أساس أنها تتمثل في ظروف العمل الآمنة والزيادات في الراتب والأمان الوظيفي وقدر مقبول من المزايا الإضافية لتوفير حاجات الصحة والحماية والتقاعد (المرجع السابق ، ٩٤)

٣. الحاجات الاجتماعية والانتماء Love and Belongin Needs

وتشمل هذه الحاجات الحاجة إلى إقامة علاقة صداقة وانتماء والتفاعلات المرضية مع الآخرين، وتترجم هذه الحاجات في المنظمات إلى الاهتمام بالتفاعل المتكرر مع زملاء العمل والإشراف المهتم بالعاملين والقبول من الآخرين (المرجع السابق ، ٩٤) .

٤. حاجات الذات والمركز والاحترام Self-Esteem Needs

وتركز على حاجة احترام الذات والاحترام من قبل الآخرين لإنجازات الفرد والحاجة إلى تنمية الشعور بالثقة بالنفس والاعتبار ويحدث إشباع هذه الحاجات من خلال تحقيق أو إنجاز مهمة معينــة بنجاح وتقدير الآخرين لمهارات وقدرات الفرد في أداء عمل مثير للإعجاب واستخدام الألقــاب البراقة (المرجع السابق ، ٩٤) .

٥. تأكيد الذات : Self-Actualization

وتمثل أعلى مستوى في هرم الحاجات وهي الحاجة إلى أن يحقق المرء ذاته وذلك بالاســتفادة القصوى من القدرات والمهارات والإمكانات ويسعى الأشخاص الذين تسيطر عليهم حاجة تأكيــد الذات إلى البحث عن مهام تتحدى قدراتهم ومهاراتهم وتسمح لهم بالتطور واستخدام أساليب إبداعية وابتكارية وتوفر ابتكار وتوفر لهم فرص التقدم العام والنمو الذاتي . (المرجع السابق ، ٩٤) .

ويوضح باهي ، أمينة (١٩٩٩ ، ١٨) أن ماسلو وضع نظاماً هرمياً سباعياً للحاجات يحتوي الحاجات الخمس السابقة بالإضافة إلى :

٦. حاجات الفهم والمعرفة Needs Know and Understand

وهي أولى حاجات النمو وتشمل حاجات حب الاستطلاع والاكتشاف والرغبة في اكتساب وتعلم المعرفة و هذه الحاجات ليست موجودة في جميع الأفراد وإن وجدت هذه الحاجة بصورة قوية فإنها تكون مصحوبة بالرغبة في الترتيب والتنظيم والتحليل وإدراك العلاقات .

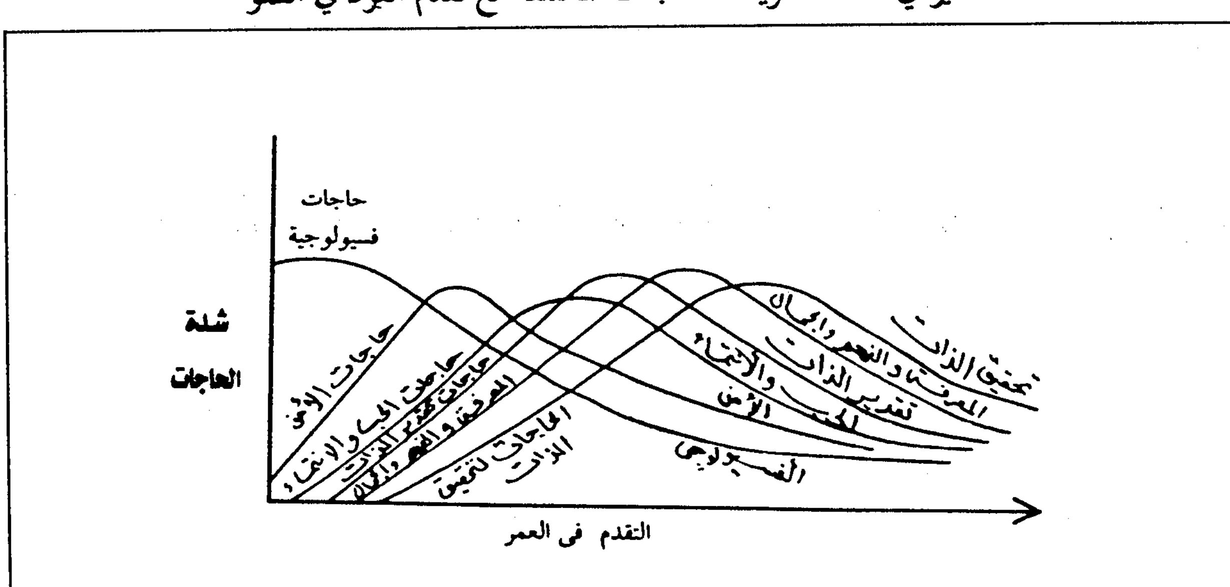
٧. الحاجات الجمالية Aesthetic Needs

وهي أقل الحاجات وضوحاً في التنظيم الهرمي لماسلو وهي توجد لدى بعض الأفراد وتنبثق عن سعي الفرد وتشوقه للنواحي الجمالية المتعلقة بذاته ويدلل ماسلو على ذلك بأن الأطفال الأصحاء يبدون أكثر جمالاً .

ويرى ماسلو في هذا الترتيب للحاجات أن المستويات المتتالية للحاجات تظهر تباعاً وتحتل مكانها كلما تقدم الفرد في ا لنمو والنضج فالمستوى الأول من الحاجات الفسيولوجية يظهر مع بداية الحياة ويحتل مكان الصدارة في الدافعية ثم لا تلبث المستويات التالية من الحاجات الظهور على التوالي وتكتسب الصدارة واحد بعد الأخر حتى تصل إلى مستوى تحقيق الذات لدى الفرد الناضج متصدراً دوافعه بينما تكون المستويات السابقة على التوالي أقل تأثيراً في دافعية الفرد ويتضح ذلك من الشكل(ب) حيث يبين التغير في شدة مستويات الحاجات المختلفة مع تقدم الفرد في النمو والنضج.

شكل (ب)

التغير في شدة مستويات الحاجات المختلفة مع تقدم الفرد في النمو



(المرجع السابق ، ١٩)

نظرية هرزبرج ١٩٥٩ Harzberg Theory

قام هرزبرج وزملائه بنشر نتائج دراستهم على مجموعة من المهندسين والمحاسبين في مدينة بنسبرج بولاية بنسلفانيا ولخصوا نتائجهم في الآتي :

العوامل الأولى مرتبطة بمحتوى الوظيفة مثل (الإنجاز ، التقدير ، العمل ذاته ، المسئولية ، الترقية) وهذه العوامل تعتبر عوامل حيوية للعمل وعلاقتها بالاتجاهات الإيجابية وقد أطلق هرزبرج عليها اصطلاح الدوافع وهي التي تعود إلى الرضا عن العمل .

أما العوامل المرتبطة بمحيط العمل مثل (سياسة الشركة ، المرتب ، الإشراف ، ظروف العمل ، زملاء العمل) والتي ترتبط بالاتجاهات السلبية فإننا نجده قد أطلق عليها مصطلح الصحة Hygienes وهي العوامل التي تقود إلى عدم الرضا عن العمل ومن الملاحظ أن هناك شبه اتفاق بين نظرية الحاجات لماسلو ونظرية هرزبرج فمثلاً العوامل الدافعة عند هرزبرج تماثل الحاجات العليا عند ماسلو وكذلك العوامل الصحية عند هرزبرج تمثل أيضاً الحاجات الدنيا عند ماسلو (المشعان ، ١٩٩٣، ٥٩) .

نظرية الدرفير Alderfer Theory 1972

من المداخل الحديثة للدافعية والتي تسعى إلى تأسيس (الحاجات الإنسانية في أوضاع تنظيمية) نظرية الدرفير وهي تلخص مدرج (ماسلوا) إلى ثلاث فئات للحاجات هي البقاء والانتماء والتطور .

حاجات البقاء : Existance Needs

هي الأشكال المختلفة للرغبات الفسيولوجية والمادية مثل الجوع والعطش والمأوى وتشمل هذه الفئة في المحيط التنظيمي الأجر والمزايا المادية للعمل وتقابل هذه الفئة الحاجات الفسيولوجية وبعض حاجات السلامة عند (ماسلو) .

حاجات الانتماء : Related Needs

وتشمل كل الحاجات الخاصة بالعلاقات الشخصية مع الآخرين في مكان العمل ويتوقف هذا النوع من الحاجات على عملية تبادل المشاعر مع الآخرين للحصول على الرضا وتماثل هذه الفئة حاجات الأمن والحاجات الاجتماعية وبعض حاجات تقدير الذات عند (ماسلو) .

حاجات التطور : Groth Needs

وهي كل الحاجات التي تتضمن جهود الفرد الموجهه نحو تحقيق التطور المبدع أو الذاتي في الوظيفة وينتج إشباع حاجات التطور عن تولي الشخص لمهام لا تتطلب فقط استخدام الفرد لقدراته

بالكامل بل قد تتطلب أيضاً تطوير مقدرات جديدة لديه وتشابه حاجات تأكيد الذات وبعض حاجات تقدير الذات والاحترام لهذه الفئة .

وتقوم نظرية البقاء والانتماء والتطور على ثلاثة طروح أساسية :

١. كلما انخفضت درجة إشباع أي حاجة من تلك الحاجات زادت الرغبة فيها " أي إشباع الحاجة " فمثلاً كلما قلت درجة الإشباع لحاجات البقاء في الوظيفة " الراتب مثلاً " زادت الرغبة في طلب هذه الحاجات .

٢. كلما تم إشباع حاجات في المستوى الأدنى اتجهت الرغبة إلى طلب حاجات المستويات العليا (أي اشتداد الرغبة) فكلما تم إشباع حاجات البقاء للفرد العامل (كالأجر مثلاً) اشتدت الرغبة في حاجات الانتماء .

٣. كلما قلت درجة إشباع المستويات العليا اتجهت الرغبة إلى إشباع حاجات المستويات الدنيا (أي الإحباط أو الفشل في إشباع الحاجة) فعلى سبيل المثال كلما قلت درجة إشباع حاجات التطور (مثل الوظيفة التي تتحدى القدرات) نتيجة الرغبة إلى إشباع حاجات الانتماء " مثل إشباع حاجات العلاقات الشخصية " (سيزلاقي ، ١٩٩١ ،١٠٠-١٠٢)

نظرية الإنجاز لمكليلاند ١٩٦٧ Achievement theory

أقترح مكليلاند ١٩٦٧ نظرية في العمل أسماها نظرية الإنجاز حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة يوفر فرصة الإشباع في ثلاث حاجات هي :

أ. الحاجة إلى القوة The need For Power

وفي رأيه أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة (Power) يرون في المنظمة فرصة لكسب المركز والسلطة ووفقاً لنظرية مكليلاند فإن الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر لهم فرصة لكسب القوة .

ب. الحاجة للإنجاز The need For Achievement

حيث يرى الأفراد ذوي الحاجة الشديدة للإنجاز يرون في الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق .

ج. الحاجة إلى الاندماج / الانتماء / الألفة The need for Affiliation

والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للاندماج والمودة فإنهم يرون في المنظمة فرصة لتكوين وإشباع علاقات صداقة جديدة ومثل هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل مع زملاء العمل كما وجد مكليلاند أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من

الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسئولية الشخصية في البحث عن الحلول للمشكلات ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عند اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول والحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال . (المشعان ،١٩٩٣ ، ٦١) .

نظرية اتكنسون (1964) Atkinson Theory

أسس اتكنسون نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي ووضع نظرية الدافعية للإنجاز في إطار منحى (التوقع ـ القيمة) وأفترض دور الصراع بين الحاجة للإنجاز والخوف من الفشل ـ كما قام اتكنسون بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة ، وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل : منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة أو العمل المراد إنجازه كما يلي :

١. العوامل المتعلقة بخصال الفرد :

يرى اتكنسون أن هناك نمطان من الأفراد الذين يعملون في مجال التوجيه نحو الإنجاز هما :

النمط الأول : الأفراد الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز Motiveto Achieve Success (MS) أكبر من الخوف من الفشل (MAF) .

النمط الثاني : الأفراد الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل (MAF) Motiveto Avoid Failure بالمقارنة بالحاجة للإنجاز (MS) .

ويتفاعل كل من مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف أو القلق من الفشل كما في الشكل (ج):

شكل (ج)

النمطان الأساسيان من الأفراد في الدافعية للإنجاز

النمط	مستوى الحاجة للإنجاز	مستوى القلق من الفشل
١. الدافع للإنجاز والنجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل MS > MAF	مرتفع	منخفض
٢. الدافع لتحاشي الفشل أكبر من الدافع للإنجاز والنجاح MAF > MS	منخفض	مرتفع

(خليفة ، د.ت ، ١١٢-١١٤) .

٢. العوامل المتعلقة بخصائص المهمة :

على حد تعبير اتكنسون هناك موقفان أو متغيران يتعلقان بالمهمة (Task) يجب أخـذهما في الاعتبار وهما :

العامل الأول : احتمالية النجاح Probability of Success (PS)

وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة وهي إحدى محددات المخاطرة .

العامل الثاني : الباعث للنجاح في المهمة Task Incentive For Success(IS)

وهو يشير إلى الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص ويتأثر الأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة وقد تناول اتكنسون الباعث للنجاح في مهمة ما (IS) في علاقته بصعوبة المهمة وافترض أن هذا الباعث يكون مرتفعاً عندما تتزايد صعوبة المهمة .

وقد لخص اتكنسون العلاقة بين العوامل المحددة للدافعية للإنجاز بالمعادلات الرياضـية كمـا يلي:

١. الميل لتحقيق النجاح Tendency For Success (MS)

ويشير إلى دافعية الدخول أو البدء في موقف الإنجاز ويتحدد هذا الميل بثلاثة عوامل هي :

أ. الدافع إلى بلوغ النجاح Motive to Achieve Success(MS)

ب. احتمالية النجاح Probability of Success (PS)

ج. قيمة الباعث على النجاح في أداء مهمة ما The Incentive Value of Success (IS)

وبذلك فإن الميل إلى النجاح هو نتيجة تفاعل هذه العوامل الثلاثة وعبر عنها اتكنسـون بالمعادلـة التالية :

الميل إلى النجاح = الدافع إلى بلوغ النجاح × احتمالية النجاح × قيمة الباعث للنجاح

(خليفة ، د.ت ، ١١٥- ١١٧)

٢. الميل إلى تحاشي الفشل Tendency to Avoid Failure (TAF)

يرى اتكنسون أن الأفراد الموجهين بدافع الميل إلى تحاشي الفشل يدخلون الموقـف ولـديهم مشاعر القلق والخوف من الفشل والميل إلى تحاشي الفشل يكف الباعث للنجاح ويؤثر سلباً علـى الدخول في مواقف الإنجاز وعلى أداء الفرد في هذه المواقف والميل إلى تحاشي الفشل هو محصلة ثلاثة عوامل حددها اتكنسون كما يلي :

أ. الدافع إلى تحاشي الفشل Motive to Avoid Failure (MAF)

ب. احتمالية أو توقع الفشل Probability of Failure (PF)

ج. قيمة الباعث للفشل(Incentive Value of Failure(IF وعليه فإن الميل على تحاشي الفشل (TAF) هو نتيجة لتفاعل العوامل الثلاثة السابقة وقد عبر اتكنسون عن ذلك بالمعادلة التالية : الميل إلى تحاشي الفشل = الدافع إلى تحاشي الفشل × احتمالية الفشل × قيمة الباعث للفشل (خليفة ، د.ت ، ١١٩، ١٢٠) .

تقدير ناتج أو محصلة الدافعية للإنجاز Resultant Achievement Motivatation

لحساب الدافعية للإنجاز بوجه عام نحن في حاجة تقدير كل من :

أ. الميل إلى بلوغ النجاح (Tendency For Success (TS

ب. الميل إلى تحاشي الفشل

والميل النهائي نحو موقف الإنجاز = الميل إلى بلوغ النجاح – الميل إلى تحاشي الفشل .

ونظراً لأن قيمة الميل إلى تحاشي الفشل (TAF) دائماً سلبية فإن الميل النهائي نحو موقف الإنجاز يتم تقديره على النحو التالي :

إذن محصلة أو ناتج الدافعية للإنجاز = الميل إلى بلوغ النجاح + الميل إلى تحاشي الفشل = (الدافع إلى بلوغ النجاح + احتمالية النجاح × قيمة الباعث للنجاح)+ (الميل إلى تحاشي الفشل × احتمالية الفشل × قيمة الباعث للفشل) (المرجع السابق ، ١٢٠، ١٢١)

نظرية العزو السببي

صاغ برنارد واينر (١٩٧٢– ١٩٨٦) نظرية العزو Attribution theory والتي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع على خبرات النجاح والفشل وشرح السلوك والتنبؤ في مجالات الإنجاز حيث تتجه النظرية بالدرجة الأولى إلى فهم كيف يعلل الأفراد أسباب نجاحهم وفشلهم وكيف يؤثر تعليلهم هذا على دافعهم للإنجاز فيما بعد ، وبمعنى آخر فإن نظرية العزو لا تهتم بطبيعة الفعل أو الحدث في حد ذاته وهذه العوامل السببية إذا ما اتسمت بالثبات النسبي في مواقف متكررة من النجاح أو الفشل فإنها تؤثر على الاحتمالية الذاتية للنجاح في مواقف مستقبلية مشابهة. (باهي ، أمينة ، ١٩٩٩ ، ٤١– ٤٢) .

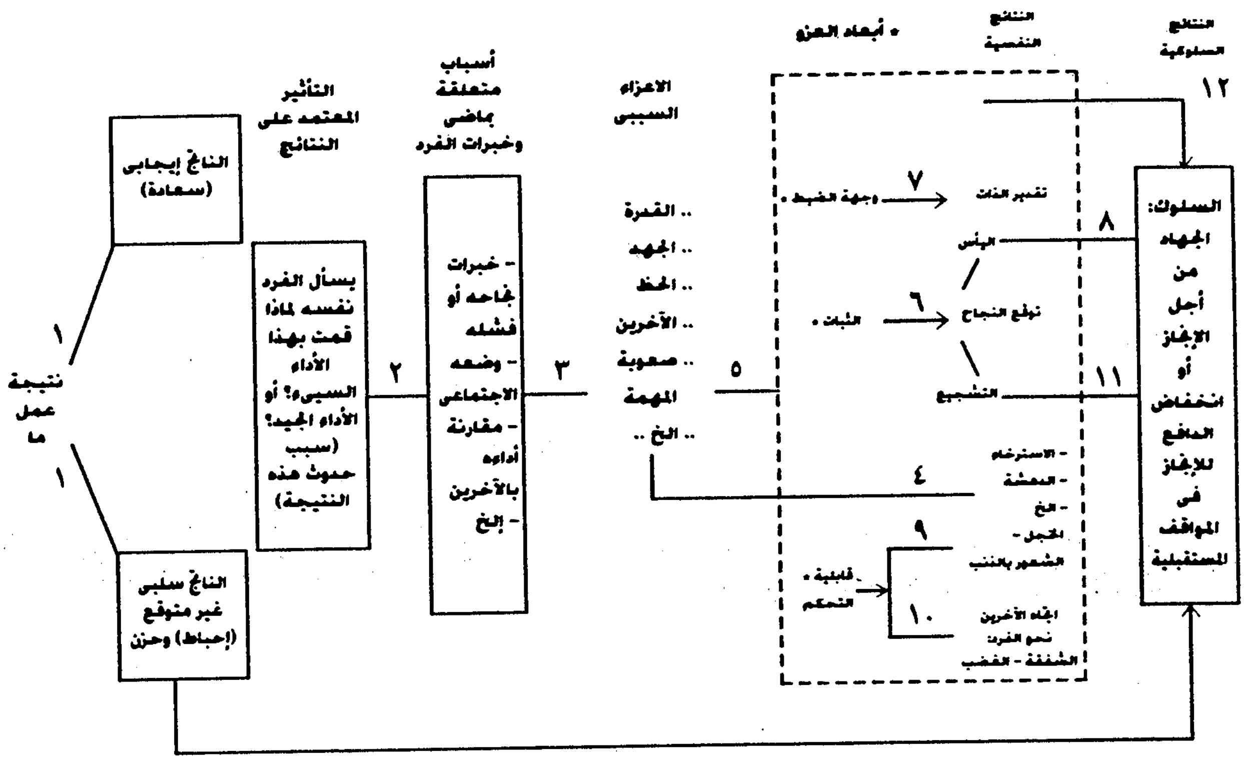
ويوضح واينر Weiner١٩٨٦ نظريته الكاملة للعزو السببي في ثلاثة أنماط لتتابع الدافعية هي :

١. نقص الدافعية بعد الفشل . ٢. زيادة الدافعية بعد الفشل . ٣. زيادة الدافعية بعد النجاح .

والرسم التخطيطي المبين في الشكل "د" يوضح

نموذج العزو السببي Attributional mode of Motivation and Emotion

شكل " د " نموذج العزو السببي



باهي ، أمينة (١٩٩٩، ٤٥)

ويمكن تلخيص نظرية (واينر) في النقاط التالية :

١. توصل واينر (١٩٨٦) إلى تحليل سببي للنجاح أو الفشل والذي يمكن أن يكون أكثر فائدة من التركيز على الحاجات والحوافز أو السمات الانفعالية .

فمن وجهة نظره أن تباين إدراك الفرد لأسباب النجاح والفشل هو الذي يقف خلف الدافع للإنجاز لديه ، وهو هنا يختلف مع اتكنسون في مرد السلوك الإنجازي للدافعية فهو يقوم عند (واينر) على أسس معرفية بينما يقوم عند اتكنسون على أسس انفعالية .

٢. لم يُعط واينر أهمية للإعزاء السببي لدافعية الإنجاز بعد النجاح واكتفى بذكر أن الدافعية تــزداد بعد موقف النجاح . (المرجع السابق ، ٥٦)

٣. هناك تباين في ردود فعل الفشل على حسب مستوى الحاجة للإنجاز فيرى أن الأشـــخاص ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز والذين يعزون فشلهم في مهمة ما إلى عوامل خارجية ليست ثابتة وقابلـــة للتحكم تزداد دافعيتهم بعد مواقف الفشل أما الأشخاص ذوي الحاجات المنخفضة للإنجاز والذين يعزون فشلهم إلى عوامل داخلية وثابتة وغير قابلة للتحكم مثل انخفاض القدرة مثلاً فـإن الفشـــل ينقص من دافعيتهم في مواقف مستقبلية مشابهة .

٤. النجاح عند (واينر) يعقبه الشعور بالفخر وبالتالي يرفع من تقدير الفرد لذاته بينمـــا الفشـــل نتيجة عوامل غير ثابتة يعقبه شعور بالذنب والغضب من الآخرين ولكن هذا لا يقلل من تقـــديره لذاته وإنما يرفع أداءه في مواقف تالية ، أما الفشل نتيجة عوامل ثابتة يعقبه الشعور بالخجل والهوان وهذا يؤدي إلى انخفاض تقديره لذاته .

٥. يرى (واينر) أن العزو إلى عوامل ثابتة يؤدي إلى ثبات التوقع أي أن ثبات السبب ينتج ثباتـــاً في التوقع فإذا أعزى فرد فشله إلى نقص في القدرة فهذا يؤدي إلى فقدان الأمل في نجاح مســـتقبلي وبالتالي يتوقع الفشل في المستقبل أما إذا أعزى الفشل إلى عوامل غير ثابتة مثل الحظ أو الصـــدفة فهذا الفشل لا يعتبر مؤشراً لنجاح أو فشل مستقبلي . (باهي ، أمينة ، ١٩٩٩ ، ٥٦– ٥٧)

مفهوم دافعية الانتماء :

الانتماء دافع اجتماعي هام جداً وهو يختلف تماماً عن الدافع إلى الإنجاز ويكاد يكون مناقضاً له تماماً والشخص الذي لا يكون لديه أساساً إلا الدافع إلى الإنجاز قد يقدم للمجتمع إسهامات هامـــة ولكنك قد لا ترتاح كثيراً للحياة معه وهناك أناساً آخرين أكثر اهتماماً بالعلاقات الإنسانية ولنتذكر أن الأفراد الذين يكون دافعهم الأساسي الإنجاز يفضلون العمل مع الخبراء من أجل أن يتموا الأعمال أما أولئك الذين يكون الدافع إلى الانتماء قوياً لديهم فيفضلون العمل مع الأصدقاء أو مع الرفـــاق المخلصين حتى وإن تأثر العمل تبعاً لذلك ومن الواضح أن هنا فرقاً أساسياً عند تحديد الأشياء الـــتي أكثر أهمية . (مواري١٩٨٧ ، ١٩٨)

وتدل كثير من القصص المتداولة بين الناس ــ إلى جانب الإنجاز ــ أن العاملين يحتاجون إلى الدفء أو الصداقة في علاقات العمل وقد حدث ــ مثالاً لذلك ــ أن حاول المهندسون الصناعيون رفع الإنتاجية بإعادة ترتيب العاملين والمعدات بصورة أكثر كفاءة وحيثما قللت هـــذه الترتيبـــات الجديدة من فرص الاتصال والتفاعل بين العاملين انخفضت الإنتاجية بالفعل فنشوء علاقات الصداقة والتعاون المتبادل بين العاملين ظاهرة عامة في المنظمات تقريباً وتشير إلى أن الانتماء من الحاجـــات الأساسية المرتبطة بالعمل . (سيز لاقي ، ١٩٩١ ، ٥٨)

وفيما يلي سوف نستعرض بعض من تعريفات دافع الانتماء لمعرفة مدلولها وهي :

١. يعرف الزيات (١٩٨٨ ، ١٣) دافعية الانتماء بأنها دافع مركب يوجه سلوك الفرد كي يكون مقبولاً كعضو في الجماعة التي ينتمي إليها وأن يكون محل اهتمام الآخرين وتقبلهم .

٢. يعرف جابر (١٩٧٣ ، ٣) دافعية الانتماء هو بأن يكون الفرد مخلصاً لأصدقائه وأن يشارك في جماعات ودودة وأن يعمل أشياء من أجل أصدقاءه وأن يكون صداقات جديدة وأن يعقد أكبر قدر من الصداقات وأن يشارك الأشياء مع أصدقاءه وأن يعمل الأشياء معهم بدلاً من عملها بمفرده وأن يكون علاقات وثيقة وأن يكتب خطابات لأصدقائه .

٣. يعرف مواري (١٩٨٧، ١٩١) الدافعية للانتماء هو أن ينجذب المرء إلى شخص أخر وأن يستمتع بالتعاون معه أو بالتبادل معه (ويكون هذا الشخص الآخر شبيهاً بالمرء أو محباً له) أن يدخل السرور ويتودد إلى شيء محبوب ، أن يتمسك بصديق ويظل مخلصاً له .

٤. أوردت زبيدة (١٩٨٧، ١٢) تعريف هنري موراي لدافعية الانتماء وهي تعني (أن يكون الفرد مخلصاً لأصدقائه وأن يشارك في جماعة ودودة وأن يكون صداقات جديدة وأن يفضل العمل مع الأصدقاء بدلاً من العمل بمفرده كما تعني اهتمام المرء بإقامة علاقات ودية مع الآخرين والمحافظة عليها واستعادتها وهو يرى أن الحاجة إلى الانتماء إحدى الحاجات الظاهرة التي تتحقق في فعل صريح عندما تستثار في المواقف المختلفة كما أن لكل حاجة أو دافع انفعالاً خاصاً يصاحبه وأن النية الحسنة والتعاطف والحب والميل إلى تكوين العلاقات العاطفية لهي الأفعال المصاحبة لهذه الحاجة .

كما تعرف زبيدة (١٩٨٧، ١٣) الدافع للانتماء بأنه " محاولة الفرد وسعيه لكسب صداقات وتدعيمها وإقامة علاقات اجتماعية قوية طيبة وسليمة ترفع من شعوره بالتقدير والتقبل الاجتماعي والحب من قبل الآخرين وتجنب النبذ والرفض من الآخرين مما يؤدي إلى تقبل الفرد نفسه وحبه ورضاه عنها وبالتالي يصبح الفرد قادراً على الإنتاج المستمر والعمل .

٥. أورد سعود (١٩٩٠ ، ٢٥) عدة تعريفات للانتماء هي :

أ. تعريف اتكنسون للانتماء : بأنها الحاجة إلى إقامة علاقات إيجابية عاطفية مع شخص آخر والمحافظة عليها واستعادتها وهذه العلاقة توصف بأدق ما يكون الوصف بكلمة الصداقة .

ب. تعريف ستانلي شاكتر (S.Shakter) :حيث عرف الحاجة إلى الانتماء بأنها تعني تفضيل المفحوص أن يكون مع الآخرين مفضلاً ذلك على أن يكون بمفرده في ظروف معينة .

ج. تعريف فرنون (Vernon) للانتماء بأنه :

الاهتمام بتوطيد علاقات وجدانية مع الأفراد الآخرين والمحافظة عليها والرغبة في أن يكون الفرد محبوباً ومقبولاً منهم وأن أساس هذه الحاجة هو الانتماء والإخلاص والولاء للجماعات الاجتماعية كما أنها تعني المحافظة على علاقات الصداقة خوفاً من العزلة والرفض من الجماعة .

ويتفق الباحث مع التعريفات السابقة ويعرف الدافع للانتماء بأنه " أن يكون الفرد مخلصاً لأصدقائه وزملائه ، وأن يفضل عمل الأشياء مع الأصدقاء بدلاً من عملها منفرداًويهتم بإقامة علاقات ودية مع الآخرين والمحافظة عليها وأن يكون محل اهتمام الآخرين وتقبلهم ويتجنب النبذوالرفض من الآخرين(سعود ، ١٩٩٠ ، ٢٥)

مظاهر دافعية الانتماء للانتماء ثلاثة مظاهر مكملة لبعضها البعض تتمثل في ١. الحرص على تحقيق أهداف المنظمة . ٢. الإخلاص للوظيفة . ٣. الالتزام بالأعراف المعنوية والتقاليد المرعية حتى درجة التضحية بالنفس في سبيل الحفاظ على القيم النبيلة وبلوغ الغايات الجليلة . (المرجع السابق ، ٦٢) .

خواص الانتماء : من أهم خواص الانتماء :

الشعور بالواجب المبني على المعتقدات الشخصية والاقتناع الذاتي والقناعة بضرورة الالتفاف حول سلطة مركزية ذات قيم وتقاليد عريقة تشكل حافزاً قوياً لمواصلة البذل والعطاء تحقيقاً للغايات . (المرجع السابق ، ٦٢) .

الانتماء والقيم المهنية : يعتبر الانتماء حالة فكرية نفسية جياشة تذوب فيها شخصية المرء داخل وعاء المؤسسة وتنسجم مشاعره وقناعاته مع لوائحها وأنظمتها وتتشابك ، مصالحه وآماله بها على الحد الأقصى والانتماء بهذا المعنى شديد التأثير في القيم المهنية الأخرى والتأثير بها باعتباره القوة الدافعة لبعضها في حين أن بعضها الآخر يشكل عوامل جاذبة له الأمر الذي يجعل من هذه القيم في مجملها تؤلف مجتمعة خلية دائبة التواصل دائمة التفاعل بما يخدم مجال الانتماء ويحقق أهداف المنتمي (المرجع السابق ، ٦٢) .

نظريات الانتماء

غريزة الانتماء

هناك فريق من علماء النفس مثل فرويد ، كارل يونج يعتقدون أن الانتماء إلى المجتمع غريزة تتبدى في حياة المرء بعد أن تقيض لــه وسائل الاتصال بالمحيطين به فالإنسان مدني بالطبع أو انتمائي بالطبع .

ويمكن القول أن غريزة الانتماء هي عادة اكتسبها الجنس البشري وذلك بمـروره بخـبرات لا حصر لها منذ نشأته على هذه البسيطة وفيما يلي نقدم مجموعة من التفسيرات لكشف الحقيقـة عن هذه الغريزة على النحو التالي :

١. إن غريزة الانتماء إلى المجتمع هي المؤشر إلى حقيقة الانتماء وجوهر الطبيعة البشرية .

٢. تفسر غريزة الانتماء بأنها التلبس بفكر وعاطفة وإرادة من يحس المرء بالانتماء إليه سـواء كان شخصاً أم جماعة أم مبدأ أو شعار .

٣. تفسر الانتماء كغريزة بالحب والارتباط الوجداني فقد يكون الحب والارتباط الوجداني بالله سبحانه وتعالى فيكون انتماء دينياً وقد يكون الحب والارتباط الوجداني بالأسرة فيكون انتماءً أسرياً وقد يكون بالوطن أو بفئة فيكون انتماء وطنياً أو فئوياً .(أسعد ، د.ت ، ٨–١٠)

رد الانتماء إلى الاكتساب

يرى بعض المنظرين برد الانتماء على ما يكتسبه المرء من خبرات تنجم عن الاحتكاك بالبيئـة المحيطة به وذلك باعتبار أن الإنسان يولد كصفحة بيضاء لم ينقش عليها أي شيء فنحن نولـد ولدينا الاستعداد والقابلية لاكتساب الانتماء جنباً لجنب مع استعداداتنا الأخرى التي تسمح لنا بأن نكتسب ألواناً متباينة من السلوك وذلك لأن الإنسان يتأثر ببيئته بالتفاعل المتبادل فيما بين المقومات البيئية الخارجية وبين مقوماته الداخلية المتأثرة .(المرجع السابق ، ١١)

الوجدان والانتماء

الوجدان هو الخامة التي تصنع منها العواطف ، والانتماء هو عاطفة متبلورة بشكل إيجابي حول موضوع ما من الموضوعات وهناك مجموعة من الشروط التي يجب أن تتوفر في ذلك التبلور حتى يتسنى لنا أن نسمي عاطفة الحب في هذه الحالة انتماء وهي كما يلي :

١. يجب أن يبدأ تبلور الوجدان حول الموضوع منذ طفولة المرء الباكرة وأن يستمر دعم ذلك التبلور باستمرار خلال مراحل العمر التالية بغير توقف .

٢. يجب أن يكون الموضوع الذي يتبلور حوله الوجدان محفوفاً بالتقدير والإجلال وليس بالحب فحسب .

٣. يجب أن يكون الموضوع الذي أنتمي إليه مرتبطاً في وجداني بذكريات إيجابية وبهيجة.

٤. لابد من أن يترسب الحب والإجلال في لا شعوري بحيث أصدر في سلوكي ومشاعري تجاه الموضوع الذي أنتمي إليه بطريقة لا شعورية .

٥. لابد أن يكون هناك وسيلة أو وسائل أستطيع بواسطتها أن أعبر عما يخالجني من حب وإجلال وتقدير تجاه الموضوع الذي استشعر الانتماء نحوه . (أسعد ، د.ت ، ١٤-١٥)

ويقرر (موراي) أن ميل الفرد إلى الامتثال لقوانين مجتمعة إنما يتضح جزئياً عن طريق تلك الحاجة العامة إلى الانتماء والمشاركة في جماعة عاملة .

وكذلك يرى (موراي) أن ا لانتماء هو الحاجة إلى إقامة علاقات طيبة بالآخرين وإنشاء صداقات والانضمام إلى الجماعات والحب والتعاون . (مها ، ٢٠٠٠ ، ٢٥، ٢٦)

وقرر (إرك فروم) أن حاجات الإنسان الأساسية هي خمس حاجات تأتي الحاجة إلى الانتماء في مقدمتها إلا أننا نلحظ أن ثلاثة حاجات أخرى يمكن أن تندرج تحت فكرة الانتماء أو ترتبط ارتباطاً وثيقاً فالحاجة إلى الارتباط بالجذور والحاجة إلى الهوية والحاجة إلى إطار توجيهي أو إلى إطار مرجعي يستوحي منه الفرد طريقة ثابتة ومستقرة في إدراك العالم ومهمة هذه الثلاث حاجات يمكن أن تندرج كلها أو تتحقق جميعها إذا أشبعت الحاجة إلى الانتماء أما الحاجة الخامسة فهي حاجة الإنسان إلى السمو والتعالي فوق طبيعته الحيوانية كي يصبح شخصاً خلاقاً (المرجع السابق ، ٢٧) . أما هيلجارد (Helgard) فيقسم الحاجات إلى حاجات انتمائية وحاجات تتعلق بالمراكز وهذا التقسيم في رأيه يسمح بمقارنة هذه الحاجات في الثقافات المختلفة ، والحاجات الانتمائية تتضمن الحاجة إلى العطف والحب (Need of love & Affiliation)والحاجة إلى الانتماء (Need of Belongingness) والحاجة إلى المركز تتضمن الحاجة إلى السيطرة والخضوع والحاجة إلى المكانة والحاجة إلى القوة والحاجة إلى الأمن . (مها ، ٢٠٠٠ ، ٢٧)

الدراسات السابقة Literature Review

لما كانت التراكمية من بين الخصائص الرئيسية للعلم والتراث الإنساني بصفة عامة فإنه يتعين على الباحثين في كافة مجالات العلم والثقافة الرجوع إلى ما خلفه السابقون فيما يختص بميدان دراستهم للحصول على بعض المعلومات التي تفيد البحث والوقوف على الجوانب المختلفة والمشكلات التي تناولتها تلك الدراسات وكيف تم معالجتها والنتائج التي توصلت إليها حيث تعتبر إحدى نقاط البدء لما سيتبعها من دراسات وأبحاث . (إبراهيم ، ١٩٩٢ ، ٧٩)

وعلى ذلك فإن الباحث سيعرض مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية و لا يدعي الباحث أنه يقدم هذه الدراسات على سبيل الحصر فقد يصعب هذا على باحث واحد من ناحية وقد لا يتسع له المجال من ناحية أخرى ، وعليه قام الباحث باختيار ما يخدم الدراسة الحالية بصورة مباشرة سواء في مفاهيمها أو مداخل دراستها .

وجدير بالذكر أن الباحث لم يجد دراسات تجمع بين متغيرات دراسته الحالية بشكل مباشر على الرغم من أنه بحث في أكثر من موقع مثل موقع إرك ، ومركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية بالرياض وبذلك فإنه سوف يتم معالجة الدراسات السابقة طبقاً لما يلي :

- دراسات تناولت قيم العمل.
- دراسات تناولت دافعية الإنجاز والانتماء.
- التعليق على البحوث والدراسات السابقة .

دراسات قيم العمل

قام منصور (١٩٨١) بدراسة قيم العمل المميزة للمراهقين السعوديين وتكونت عينة الدراسة من ١٠٥٧ من المراهقين بمدارس مكة المكرمة والطائف والباحة والليث .

واستخدم الباحث اختبار قيم العمل من إعداده وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

أ. كشفت الدراسة أن قيم العمل كما يقيسها اختبار قيم العمل للباحث تتخذ شكلاً هرمياً توجد في قمته أهم قيم العمل حيث كان ترتيب قيم العمل على النحو التالي :

(خدمة الآخرين ، الابتكار ، الإنجاز ، الاستقلال ، التنوع ، العلاقة بالزملاء ، النواحي الجمالية ، العلاقة بالرؤساء ، المكانة الاجتماعية ، بيئة العمل ، القيادة ، الدخل) .

ب. هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مراهقي الريف ومراهقي الحضر في بعض قيم العمل المميزة حيث :

١. يتميز المراهقون الذين ينتمون لبيئة ريفية على المراهقين الذين ينتمون لبيئة حضرية بقيم بيئة العمل والعلاقة بالرؤساء والقيادة والمكانة الاجتماعية .
٢. يتميز المراهقون الذين ينتمون لبيئة الحضر بقيم الابتكار والتنوع وخدمة الآخرين .
٣. يشترك كلاهما في تقويم العلاقة بالرؤساء والنواحي الجمالية والدخل والاستقلال والإنجاز بنفس الدرجة حيث لم تكن الفروق بينهما ذات دلالة .

دراسة أوربن (Orpen) (١٩٨٢) والتي تبحث في العوامل المرتبطة بمسئوليات العمل الأكاديمي وتم فيها تطبيق قسم واحد من قسمي إستبانة مسئوليات العمل الوظيفية على عينة قوامها ١٧٢ عضو هيئة تدريس بإحدى الجامعات الأمريكية الكبرى وقد أوضحت الدراسة أن مسئولية العمل لا ترتبط بالجنس أو العمر أو المركز الوظيفي أو مستوى التعليم أما متغيرات التخصص وقيم العمل والدافعية فهي ترتبط بعلاقة دالة إحصائياً مع مسئوليات العمل .

قام حسن (١٩٨٥) بدراسة ميدانية هدفت إلى التعرف على بعض قيم العمل لدى المعلمين والمديرين بالمنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية وتكونت عينة الدراسة من (٦٣٦) معلماً و (١٥٦) مديراً من العاملين بالمنطقة الغربية في (مكة المكرمة و جده والطائف) واستخدام الباحث قائمة للقيم معدلة ومشتقة من قائمة (م.ج . مندل ــ و.أ . جوردان) .

وتوصلت الدراسة إلى أن تقديرات القيم لدى المديرين والمعلمين ذات مستوى متوسط على وجه العموم وأن أعلى قيمة لديهم جميعاً هي الاعتداد بالنفس فالنظام فالرقابة فالعلاقات الاجتماعية فالمخاطرة . كما دلت الدراسة أن قيمة العلاقات الاجتماعية لدى المديرين أقوى منها لدى المعلمين .

كما أن المديرين يقدرون التغيير والإثارة أكثر مما يقدرها المعلمون كما وجدت الدراسة اختلافات في القيم بين الجنسين فالإناث يتفوقن على الذكور في العلاقات الاجتماعية والمعلمات يتفوقن على المعلمين في قيمة المخاطرة بينما يتفوق المديرون الذكور على المديرات في النظام والمخاطرة كذلك وجدت الدراسة فروق دالة إحصائياً بين ذوي المؤهلات الدراسية المختلفة وكذلك بين العاملين في مدراس المدن ومدارس القرى .

وأجريت دراسة إنجل (Engel) (١٩٨٨) لمقارنة قيم العمل لدى عينة من الأمريكيين بلغ عددهم (٢٢٠) شخصاً وعينة من اليابانيين بلغ عددهم (٣٦٨) شخصاً ممن يعملون بنظام الدوام الكامل وجميعهم من الذكور وأظهرت النتائج أن الأمريكيين يميلون إلى إعطاء درجات عالية لمجموعة من القيم بالعمل وهي (التفرد " الفردية " ، الاستقلالية ، الكفاءة الذاتية) ، ويميلون إلى الاعتقاد

بأن مستوى تعليم الفرد وبذله الجهد في العمل هما المؤديان للنجاح بينما يميل اليابـانيون إلى إعطـاء درجات عالية للقيم التالية وهي (العمل الجماعي ، الولاء لصاحب العمل والوطن ، الدعم للصغير) .

أما دراسة برينر **(Brenner)**(١٩٨٨) : فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين قيم العمـل وكل من العمر ومستوى التعليم لدى عينة من المديرين بلغ عددها (١٢٠) مديراً و(٨٩) مـديرة من مستوى الإدارة الوسطى في مستويات عمرية وتعليمية مختلفة وكشفت النتـائج أن المـديرين الأكبر سناً يركزون بدرجة أقل أهمية على خصائص وسمات الوظيفة الداخلية والخارجية المنشأ بينما المديرات الأكبر سناً أوضحن رغبة أقل بالنسبة لقيمة الاستقلالية في العمل وأفراد العينة الأعلى في مستوى التعليم من الجنسين يظهرون رغبة أقـوى في جوانـب العمـل ذات المنشـأ الـداخلي والاستقلالية وإتاحة الفرصة لأداء نشاطات إدارية فيما يتعلق بأعمال المديرين .

في دراسة نورمان **(Norman)** (١٩٨٩) : التي هدفت إلى التعرف على أثـر العمـر والجنس ومستوى التعليم والفرق ونمط العمل وعدد الأطفال والحالة الاجتماعية على قيم العمـل لدى عينة من العاملين والعاملات تمثلت (٢٦٥) موظفاً وموظفة في قطاع البنوك حيث طبق عليهم مقياس سوبر لقيم العمل وقد أظهرت النتائج أن هناك فروق في خمس من بين الخمس عشرة قيمـة التي يتضمنها المقياس عائد لاختلاف العمر وأن هناك فرق واضح في القيم بين الجنسين حيث أعطت النساء ثلاث عشرة قيمة من بين خمس عشرة قيمة درجات أعلى من الرجال بينما قـام الرجـال بإعطاء درجة أعلى للقيم المتعلقة بالإدارة .

قام شموط (١٩٩٠) بدراسة القيم المتعلقة بالعمل وصلتها بالتفصيل المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي في محافظة الزرقاء بالأردن . وتكونت عينة الدراسة من ٥٠٠طالب وطالبة .واستخدم الباحث مقياس سوبر لقيم العمل الذي قام الباحث بتعريبه . وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة تبني أفراد العينة للقيم الخمس عشرة كانت متقاربة إلى حد كبير وكانت أعلى القيم تبنياً هي قيمة الإنجاز وأقلها هي قيمة الإدارة ، كما أشارت النتائج إلى أن متغير الجنس كان له أثر معنوي على القيم التالية (الإنجاز والإيثارية والعلاقات الإشرافية والمشاركة) وكانت هذه القيم لصالح الإناث حيث كن أكثر تبنياً لها من الذكور .

أما القيم التالية : وهي (الإدارة ، الاقتصاد ، والأمن) فقد كانت لصالح الذكور وبـذلك يكونون أكثر تبنياً لهذه القيم كما بينت نتائج الدراسة أن متغير التخصص الدراسي كان لـه أثـر

معنوي على القيم التالية (الأمن ، الاقتصاد ، المكانة الاجتماعية ، العلاقات الإشرافية والمشاركة) وكانت هذه القيم لصالح أفراد التخصص الأدبي .

أما فيما يتعلق بمتغيرات التفضيل المهني وأثره في قيم العمل لدى الطلبة فقد أشارت نتائج الدراسة أن القيمة الوحيدة التي اختلفت استجابات الطلبة عليها نتيجة تفضيلاتهم المهنية كانت قيمة الإيثارية .

قامت ماجي (١٩٩٠) بدراسة قيمة العمل في ضوء مكانة التخصص والعائد المادي دراسة نفسية لخريجي الجامعة من الجنسين .

وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٨) شاباً جامعياً من الجنسين وتشمل هذه العينة على مجموعتين هي عينة طلاب الجامعة (١٢٤) وعينة خريجي الجامعة (١٥٤) واستخدمت الباحثة أربعة مقاييس هي :

أ. مقياس قيم العمل من إعدادها .

ب. مقياس الاتجاه نحو العمل بالتخصص والعائد المادي الذي يدره العمل الحرفي وهو من إعدادها .

ج. مقياس الاتجاه نحو العمل بالزراعة من إعدادها .

د. اختبار مفهوم الذات إعداد (حامد عبد السلام زهران) .

وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية :

١. الإطار القيمي لقيم العمل لدى الشباب الجامعي لعينة البحث الكلية كالآتي :

العمل في حد ذاته ، العمل بالتخصص ، العمل الحرفي ، المكانة الاجتماعية للعمل ، العائد المادي .

٢. أختلفت شريحة الجامعيين العاملين بالزراعة في إطارها القيمي الخاص بقيم العمل عن باقي الشرائح التي اتفقت فيما بينها إلى حد كبير وجاء إطار الزراعيين القيمي كالآتي :

العمل في حد ذاته ، العمل الحرفي ، العائد المادي ، العمل بالتخصص ، المكانة الاجتماعية للعمل .

٣. يتوفر الاتجاه نحو العمل بالتخصص

أ. لدى الشباب الجامعي لعينة البحث الكلية ٥٤٪ .

ب. شرائح الحالة المهنية (عاملون بالتخصص ٦٥,٦٢٪ ، متعطلون ٥٩,٨٥٪ ، زراعيون ٤٩,١٥٪) .

ج. شرائح المستوى التعليمي (خريجي جامعة ٥٨,٢١٪ ، السنة الرابعة ٥٢,٧١٪ السنة الأولى ٤٤,٦٥٪ .

د. الجنس (الذكور ٥٨,٤١٪ ، الإناث ٤٩,٧٤٪) .

٤. هناك اختلاف في الاتجاه نحو العمل بالتخصص لدى شرائح (المتعطلين ، العاملين بالزراعة) لصالح المتعطلين (العاملين بالزراعة ، العاملين بالتخصص) لصالح التخصص .

٥. يتوفر الاتجاه نحو العائد المادي الذي يدره العمل الحرفي لدى :

أ. الشباب الجامعي لعينة البحث الكلية بنسبة ٤٧,٩٩٪ .

ب. شرائح الحالة المهنية : عاملون بالزراعة ٥٢,٤٧٪ ، التخصص ٤٤,٥٩٪ ، متعطلون ٣٥,٢٩٪ .

ج. شرائح المستوى التعليمي : طلاب السنة الأولى ٥٥,٣٥٪ ، السنة الرابعة ٤٧,٣٥٪ خريجي الجامعة ٤٥,٧٧٪ .

د. الجنس : ذكور ٥٠,٤٤٪ ، إناث ٤٥,٦٥٪ .

٦. هناك اختلاف في الاتجاه نحو العائد المادي الذي يدره العمل الحرفي بين شرائح (التخصص ، الزراعة) و (المتعطلين ، الزراعة) لصالح الزراعة .

٧. يوجد اتجاه إيجابي لدى شريحة الجامعيين العاملين بالزراعة بنسبة ٩٠٪ نحو العمل بالزراعة .

كذلك قامت كاميم (Kamim) (١٩٩٠) : بتحليل العوامل التي تدفع العاملين والمديرين للعمل ، وكذلك تحليل أنماط سلوكهم في المؤسسات التي يعملون بها سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص في تايلاند وذلك من منظور النظم الثقافية والاجتماعية وذلك لتسع قيم مرتبطة بالعمل وهي (قوة الأنا ، علاقات الشكر ، نكران الجميل ، العلاقات الشخصية الطيبة مع الآخرين ، المرونة والتكيف مع الظروف ، التطبيع النفسي والعقائدي ، مستوى التعليم والتنافس مع الآخرين ، الاستقلال الذاتي ، السعادة والاستمتاع ، تنفيذ الواجب) وأوضحت الدراسة أن القيمة المرتبطة بإنجاز الواجب عادة ما تكبح (تقمع) بواسطة قيم العلاقات الاجتماعية إلا أنه لوحظ أن بالنسبة للطبقات العاملة الدنيا (مثل العمال والمزارعين) فإن قيم العمل موجهة بدرجة أكبر نحو العمل الجاد الصارم حيث لا توجد سوى فرصة ضعيفة لأن يتعارض عملهم مع علاقاتهم الاجتماعية .

قام إبراهيم (١٩٩٢) بدراسة عن دور النشاط الرياضي بالأكاديمية العربية للنقل البحري في التأثير على بعض القيم المهنية لدى طلابها .

اشتملت عينة البحث على ٣٠٩ طالباً من طلبة الدراسات الأساسية لكليتي الدراسات البحرية والدراسات الهندسية وطلبة الدراسات الأساسية بالفترة الأولى واستخدم الباحث مقياس

من إعداده لتحديد القيم المهنية الهامة لدى طلاب الأكاديمية العربية للنقل البحري . وتتلخص نتائج البحث فيما يلي :

أولاً : بالنسبة للقيم المهنية (العائد الاقتصادي ، المكانة ، أسلوب الحياة ، الأمن ، حب العمل ، الخبرات الجديدة) دلت الدراسة على :

أ. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة الفترة الأولى ، وطلبة الفترة الرابعة لصالح طلبة الفترة الأولى .

ب. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة الفترة الأولى وطلبة الفترة الثانية والثالثة والرابعة في القيم المهنية .

ج. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة الفترة الثانية والثالثة والرابعة (بحري) وطلبة الفترة الثانية والثالثة والرابعة (هندسي) في القيم المهنية .

ثانياً : بالنسبة للقيم المهنية المرتبطة بمواقف العمل :

(العلاقة برؤساء العمل ، العلاقة بالزملاء ، جو العمل) دلت الدراسة على :

أ. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة الفترة الأولى وطلبة الفترة الثالثة والرابعة في القيم المهنية المرتبطة بالعمل لصالح طلبة الفترة الأولى .

ب. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة الفترة الأولى وطلبة الفترة الثانية والخامسة (هندسي) في القيم المهنية المرتبطة بالعمل .

قامت أمل (١٩٩٢) بدراسة القيم المهنية للأشخاص العاملين في الحقول الطبية والهندسية والتعليمية في منطقة عمّان الكبرى بالأردن وتكونت عينة الدراسة من ٦٠٠ شخص وذلك بواقع ٢٠٠شخص في كل حقل من حقول المهن الطبية والهندسية والتعليمية .

واستخدمت الباحثة الصورة المعربة لمقياس سوبر لقيم العمل ، وأظهرت النتائج أن العاملين في ا لحقل الطبي قد أعطوا أهمية أكبر لقيم (الإيثارية ، الإنجاز ، العلاقات الإشرافية ، المكانة الاجتماعية ، الاستقلال) وأهمية أقل لقيم (المشاركة ، الظروف المحيطة ، الأمن ،الجمالية ،الإدارة) بينما أعطى العاملون في الحقل الهندسي أهمية أكبر لقيم (الاستقلال ،العلاقات الإشرافية ،الإنجاز،المثيرات العقلية ،الاقتصاد) وأهمية أقل لقيم المشاركة والظروف المحيطة والأمن والجمالية ، الإدارة) . بينما أعطى العاملون في الحقل التعليمي أهمية أكبر لقيم (الإيثارية ، الإنجاز ،الاستقلال

، العلاقات الإشرافية ، المكانة الاجتماعية) وأهمية أقل لقيم (الاقتصاد ، الظروف المحيطة ، الأمن ، الجمالية ، الإدارة).

كما أظهرت نتائج تحليل التباين الثنائي أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تبني القيم في الحقول المهنية الثلاثة عائدة لمتغير الحقل حيث ظهرت هذه الفروق في عشر قيم هي (الإيثارية ، الجمالية ، الإبداع ، الإنجاز ، الاستقلال ، المكانة الاجتماعية ، الإدارة ، الأمن ، المشاركة ، طريقة الحياة) كما أظهرت النتائج أن هناك فروق في ست قيم عائدة لمتغير الجنس وهذه القيم هي (الجمالية ،الاستقلال ،الإدارة ،العلاقات الإشرافية ،المشاركة ، طريقة الحياة) .

وأجريت دراسة تورس (Torres) (١٩٩٢) : لاكتشاف قيم العمل والاشباع الوظيفي لموظفي الأقلية في كليات المجتمع والمؤسسات الفنية الذين ينطلقون إلى الترقية في المراتب القيادية وتكونت العينة من ٥٩ مدرس أسود واستخدم الباحث مقياس القيم (VS) واستبيان الإشباع (Minnescfa)MSQوبينت النتائج أن المشاركين قيموا التقدم والإيثارية ، السلطة والإبداعية والنمو الشخصي واقتنعوا بجوانب النشاط والخدمة الاجتماعية لعملهم .

أجرى الدقس ، أبو حوسة (١٩٩٣) دراسة لبعض القيم الاجتماعية والاقتصادية والإدارية لدى العمال في ثلاثة مصانع أردنية وتكونت العينة من ٢٠٠ فرد موزعة بين المصانع الثلاثة كما يلي ٥٠ فرداً من مصنع الألبان و ٥٠ فرداً من مصنع الأسمنت و ١٠٠فرد من مصنع المصفاة

واستخدم الباحثان أداة رئيسة في البحث هي إستبانة من إعدادهما وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

١. في مجال القيم الاجتماعية تبين وجود قيم اجتماعية عدة لدى أفراد العينة منها توجه العمال بوجه عام إلى تعليم أبنائهم للتعليم الأكاديمي خاصة .

وظهرت قيمة العمل واضحة لدى العاملين حيث يشعر العامل بالفخر والاعتزاز بعمله وأنه يحظى بتقدير المجتمع في ذلك ولهذا فالعامل حريص على مهنته من خلال إقباله على التكوين المهني لرفع مستواه العلمي .

٢. في مجال القيم الاقتصادية بينت نتائج الدراسة عدم انتشار ظاهرة الادخار وحرص العامل في المحافظة على الآلة .

٣. في مجال القيم الإدارية بينت نتائج الدراسة تجاوباً واضحاً للقوانين والتعليمات الإدارية من العمال وهذا ما يفسر انتظامهم في العمل واستعمال وسائل الأمن الصناعي اللازمة .

أجرى أمين (١٩٩٨) دراسة حول القيم السائدة لدى المشرفين التربويين في مديرية التربية والتعليم الفلسطينية وتأثرها بالجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة للمشرفين مستخدماً مقياس جوردون Gordon للقيم المشتركة .

وخلصت الدراسة إلى أن أكثر القيم تفضيلاً عند كل من الذكور والإناث كانت قيم (الامتثال ، القيم الغيرية) ولم يظهر أثر في الدراسة على وجود علاقة بين الأنماط القيمية السائدة لدى المشرفين التربويين وبين سنوات الخبرة في الإشراف التربوي أو في التعليم والإدارة .

وقام سعداوي (١٩٩٨) بدراسة العلاقة بين قيم العمل وجوانب الشخصية لدى الموظفين بالخطوط الجوية العربية السعودية .

وتكونت عينة الدراسة من (١٤٠) موظف نصفهم يعملون بمطار الملك عبد العزيز بجده والنصف الآخر بمطار الملك خالد بالرياض .

واستخدم الباحث مقياس قيم العمل من إعداد اعتماد علام وأحمد زايد (١٩٩٢) وبروفيل الشخصية من إعداد جوردن ترجمة جابر عبد الحميد وفؤاد أبو حطب (١٩٧٣) وقد أسفرت نتائج الدراسة عن ما يلي :

١. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل وجانب السيطرة .

٢. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل (الفخر ، الاندماجية ، الأفضلية القيمة الاقتصادية ، القيمة الاجتماعية والسعي للترقي) وبين جانب المسؤولية .

وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز وقيمة الانتماء للعمل وجانب المسؤولية .

٣. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل وجانب الاتزان الانفعالي .

١. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل والجانب الاجتماعي.

كما قام الطراونة ، الصرايره (١٩٩٨) بدراسة القيم الوظيفية في الخدمة العامة دراسة ميدانية لموظفي محافظة الكرك في الأدرن وتكونت العينة من (٢٥٤) موظفاً .

واستخدما استبانه مكونة من قسمين حيث يشمل القسم الأول معلومات عامة ووظيفية عن أفراد عينة الدراسة وشمل القسم الثاني (٣٥) سؤلاً حول القيم بشكل عام والقيم الوظيفية بشكل خاص .وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

١. يوجد (١٢) قيمة مشتركة بين العاملين حيث كانت أهمها (أسعى لتوفير الأمن لعائلتي) .

٢. اختلفت إجابات الإناث عن إجابات الذكور وكانت متوسطات إجابات الإناث أعلى من متوسطات إجابات الذكور على جميع مستويات القيم الوظيفية .

٣. اختلفت إجابات الرؤساء عن إجابات المرؤوسين حول مجموعة القيم المشتركة وكانت تقديرات المرؤوسين أعلى من تقديرات الرؤساء .

٤. يوجد علاقة بين (المؤهل العلمي والعمر) وبين (القيم الوظيفية) التي بلغت متوسطاها أكثر من ثلاثة ولم يكن المؤهل العلمي أو العمر عاملاً مؤثراً على مستوى مجموعة القيم السلبية التي كانت متوسطاها أقل من (٣) والتي لم يوافق أفراد العينة على وجودها في الإدارة الحكومية .

قامت نورة (١٩٩٨) بدراسة بعض قيم العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر.

وتكونت عينة الدراسة من ٣٧٥ شخصاً منهم (١١٧) عضو هيئة تدريس و(٢٥٨) شخصاً يعملون بالوظائف الإدارية بالجامعة .

وطبقت الباحثة اختبار قائمة القيم الإدارية لكل من مندل وجوردان (١٩٨٢) وأظهرت الدراسة أن تقديرات قيم (الرقابة ، النظام ، العلاقات الاجتماعية ، المخاطرة) كانت ذات مستويات متوسطة لدى كل من المجموعتين .

بينما كانت (قيمة الاعتداد بالنفس) ذات مستوى عال كما أظهرت الدراسة أن أكبر اختلاف بين المجموعتين كان في قيمة (الاعتداد بالنفس والعلاقات الإنسانية) فالأولى أكثر ارتفاعاً لدى الأكاديميين بينما الثانية أكثر ارتفاعاً لدى الإداريين كما أوضحت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القطريين وغير القطريين فغير القطريين يتفوقون على القطريين في قيم العمل المتعلقة بالرقابة، الاعتداد بالنفس ، النظام) .

قامت أمينـــة (١٩٩٩) بدراسة القيمة المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية في سلطانة عمان .

وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) من مديري ومديرات المدارس الحكومية في عشر مناطق تعليمية في السلطنة وتوصلت الباحثة إلى :

١- أن ترتيب قيم مديري المدارس الثانوية حسب تفضيلهم لها تنازلياً (النظرية ، الدينية ، الاجتماعية ، السياسية ، الاقتصادية ، الجمالية) .

٢- عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية يعزى إلى تغير الخبرة في القيم المؤثرة في السلوك الإداري.

٣- وجود أثر ذي دلالة إحصائية يعزى إلى متغير المؤهل الأكاديمي في القيم الجمالية فقط .

٤- وجود أثر ذي دلالة إحصائية يعزى إلى متغير العمر في القيم الجمالية فقط .

وجود أثر ذي دلالة إحصائية يعزى إلى متغير الدخل الشهري في القيم الاقتصادية فقط .

وأجرى السالم ، الرويح (١٩٩٩) دراسة ميدانية للقيم الإدارية للمدير الصناعي في العراق . وتكونت عينة البحث من (١١٨ مديراً) يعملون في القطاع الصناعي واستخدم الباحثان مقياس (Buchholz ١٩٧٥) لقياس القيم الإدارية .

وتوصلت الدراسة إلى أن القيم الإدارية للمدير الصناعي في العراق تختلف وفقاً لخصائصهم الشخصية والوظيفية كما أظهر المديرون اهتماماً متبايناً في ترتيب قيمهم الإدارية ولكنهم أعطوا القيم الإنسانية الأهمية الأولى تلاها في الترتيب قيم المشاركة الجماعية فالقيم التنظيمية ثم قيم أخلاقيات العمل وقيم الراحة والفراغ .

أجرى العمر[1] (٢٠٠٠) دراسة بعنوان النموذج البنائي للدافعية نحو الوظيفة .

واستخدام مقياس من إعداده لجمع المعلومات . وتكونت عينة الدراسة من (١٧٠٤) موظف من ثلاث قطاعات هي القطاع الحكومي والخاص والهيئات الحكومية .

وتبين من نتائج الدراسة أن قيم العمل ذات الدافع الداخلي تتأثر إيجابياً وبشكل دال إحصائياً بكل من القطاع المهني والعمر والدرجة الوظيفية .

وتبين أن ذوي الدرجات الوظيفية الأعلى وذوي الأعمار الأكبر يتصفون بقيم العمل ذات الواقع الخارجي أكبر من ذوي الوظائف الدنيا والأعمار الأصغر من الموظفين.

دراسات دافعية الإنجاز والانتماء

قام عقيل (١٩٨٧) : بدراسة العلاقة بين مستوى طموح الفرد وجنسه ومؤهله العلمي وبين مستوى إنجازه في العمل لدى العاملين والعاملات في سلطة الطيران المدني في المملكة الأردنية الهاشمية . وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٠) موظف وموظفة في سلطنة الطيران المدني الأردني واستخدم الباحث مقياس مستوى الطموح ومقياس الإنجاز . وخلص الباحث في دراسته إلى النتائج التالية :

١- إن مستوى الطموح يؤثر على مستوى الإنجاز بشكل إيجابي حين أنه كلما زاد مستوى طموح الفرد كلما زاد إنجازه .

٢- يوجد أثر المستوى المؤهل العلمي على الإنجاز فكلما تحسن المستوى العلمي للفرد (المؤهل العلمي) كلما تحسن إنجازه .

قام الزيات (١٩٨٨) بدراسة دافعية الإنجاز والانتماء لدى ذوي الإفراط وذوي التفريط التحصيلي من طلاب المرحلة الثانوية وتكونت عينة الدراسة من (١٧٢) من طلاب الصفين الأول والثاني ثانوي واستخدم الباحث اختبار " رافن " للمصفوفات المتتابعة العادي ومقياس دافعية الإنجاز والانتماء لـ محمد جميل منصور . وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الإفراط التحصيلي وذوي التفريط لصالح المجموعة الأولى في (البحث عن الجزاءات الخارجية ، المغامرة ، ومواجهة الصعاب ، المثابرة ، القلق المرتبط بالمستقبل ، ثقة الفرد في قدراته ومعلوماته ، الاستقلال) . ولم يتحقق بالنسبة لأبعاد (تنوع اهتمامات الفرد ، الخوف من الفشل ، القلق المرتبط ببدء العمل والنشاط ، الثقة بالنفس ، المنافسة)

٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الإفراط التحصيلي وبين ذوي التفريط لصالح المجموعة الثانية في (الاهتمام بالصداقات ، الحاجة على التقبل الاجتماعي) ولم يتحقق بالنسبة لبعدي (الإحساس بالنبذ ، صعوبة التفاعل الاجتماعي) .

٣. تحقق أن ذوو الإفراط التحصيلي أصغر سناً في المتوسط من ذوي التفريط التحصيلي بفروق ذات دلالة إحصائية .

كما قام الغامدي (١٩٨٩) بدراسة الدافع للإنجاز والذكاء لدى المتأخرين دراسياً والعاديين من طلاب المرحلة الثانوية .

وتكونت العينة من (٨٠٣) طالب منهم ٢٠١ طالب متأخراً يمثلون الارباعي الأول و (٤٠٢) طالب يمثلون الارباعيين الثاني والثالث .

واستخدم الباحث مقياس دافعية الانجاز لـ محمد جميل منصور المتعدد الأبعاد ومقياس المصفوفات المتتابعة . وأشارت النتائج إلى ما يلي :

١. ظهور فروق دالة إحصائياً بين الطلاب المتأخرين والعاديين من طلاب العينة في جميع متغيرات مقياس الدافع للإنجاز لصالح الطلاب العاديين عند مستوى (٠,٠١) باستثناء متغير الجزاءات الخارجية الذي لم يظهر أي فروق .

٢.هناك تأثيراً دالاً لكل من الذكاء ودافعية الإنجاز والتفاعل بينهما على التحصيل الدراسي .

٣. أن تأثير الذكاء والدافع للإنجاز على التحصيل الدراسي يختلف باختلاف التخصص (علمي ـــ أدبي)

وأجرى تيواري (Tiwar) (١٩٩٠) :دراسة على عينة قوامها (١٩٧) فرداً ينتمون إلى مستويات اقتصادية متدنية ومتمركزة في مناطق القرى في الهند استهدفت الدراسة التعـــرف علـــى

دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة بالنظر إلى إدراكهم لمستوى فقرهم بينت نتائج الدراسة أن جميع أفراد العينة قد حصلوا على درجات متدنية في دافعية الإنجاز .

قام سعود (١٩٩٠) بدراسة أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بدافع الإنجاز والانتماء لدى طلاب الصف الأول الثانوي بمكة المكرمة وتكونت العينة من (٢٠٠) طالب من الصف الأول ثانوي بمكة المكرمة .

واستخدم الباحث اختبار أساليب المعاملة الوالدية " الصورة الجماعية " لعماد الدين اسماعيل ورشدي فام .

واستخدم كذلك اختبار دافعية الإنجاز والانتماء لــ محمد جميل منصور وقد اسفرت النتائج عن ما يلي :

١. وجود علاقة موجبة ودالة إحصائية بين أسلوب المعاملة الوالدية السوية ودوافع الإنجاز المتعلقة (بالثقة بالنفس ، قلق المستقبل) وعلاقة سالبة ودالة بين دوافع الإنجاز المتعلقة (بالجزاءات الخارجية) ودوافع الانتماء المتعلقة (بصعوبة التفاعل الاجتماعي) .

٢. وجود علاقة موجبة بين أساليب المعاملة الوالدية اللاسوية ودوافع الإنجاز والانتماء الخاص (بالإحساس بالنبذ ، الجزاءات الخارجية ، الخوف من الفشل ، ضعف الثقة بالنفس) ولكنها لم تكن ذات علاقة (بصعوبة التفاعل الاجتماعي، قلق بدء العمل) إلى جانب ظهور علاقات دالة ببعض متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء الداخلية (دوافع النجاح) .

قام القحطاني (١٩٩٠) بدراسة أثر التدريب على مفهوم الذات ودافعية الإنجاز .

وتكونت عينة الدراسة من عينتين من مختلف الأعمار من (١٨ ـــ ٥٥) سنة عينة تجريبية بلغ عدد أفرادها ٦٨ فرداً وعينة ضابطة ٤٠ فرداً واستخدم الباحث مقياس مفهوم الذات لــ محمد عبد الحليم منسي ومقياس دافعية الإنجاز لــ محمد جميل منصور . وأسفرت النتائج عن :

١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأفراد الحاصلين على تدريبات القوات الخاصة والأفراد غير الحاصلين عليها في بعدين من أبعاد مقياس دافعية الإنجاز هما (الثقة بالنفس والإحساس بالمقدرة، الحوافز المادية) لصالح الفئة الأولى في البعد الأول ولصالح الفئة الثانية في البعد الثاني .

٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأفراد ذوي المستويات التعليمية المختلفة داخل العينة التجريبية في بعد واحد من أبعاد مقياس دافعية الإنجاز وهو بعد (الحوافز المادية) لصالح ذوي المؤهل الابتدائي .

٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات ومستوى دافعية الإنجاز بين الأفراد ذوي المتسويات العمرية المختلفة داخل العينة التجريبية .

٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأفراد ذوي التخصصات المختلفة داخل العينة التجريبية في بعد واحد من أبعاد مقياس دافعية الإنجاز (بعد المغامرة) .

وفي دراسة أخرى أجراها أوجها (Ojha) (١٩٩١) : استهدفت التعرف على أثـــر (المســـتوى الاقتصادي ، المكانة الاجتماعية) للأفراد على مستوى دافعية الإنجاز . بينت نتائج الدراسة أن أثر كل من الوضع الاقتصادي والمكانة الاجتماعية على دافعية الإنجاز كان إيجابياً وذا دلالة إحصائية .

قام محمد (١٩٩١) بدراسة الدافعية للإنجاز وسمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات المرحلة التأسيسية الذين يلقون تعليماً جامعياً . وتكونت العينة من ٨٣فرداً منهم ٣٤ ذكور و ٤٩ إناث واستخدم الباحث اختبار الدافع للإنجاز إعداد هيرمانز واختبار الشخصية أعده برنرويتر وتبين من النتائج وجود فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز لصالح الإناث .

وتبين وجود علاقة سلبية بين الدافعية للإنجاز وسمات (الميل العصابي ، السيطرة ،الانطواء) .

كما اتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدافعية للإنجاز وسمات (الاكتفاء الذاتي ، الثقة بالنفس ، المشاركة الاجتماعية) .

أجرت اعتماد (١٩٩٣) دراسة للانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية في المجتمع القطري .وتكونت عينة البحث من ٢٢٤عامل منهم (١٧١) من عمال القطاع الصناعي و (٥٣) من عمالة القطاع الخاص واستخدمت الباحثة مقياس للانتماء التنظيمي بالإضافة إلى المقابلات والوثائق الإحصائية . وظهر من نتائج الدراسة :

وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات الديموجرافية (السن ، النوع ، الحالة التعليمية ، المستوى الإداري ، الحالة الزواجية ، مدة الخدمة) والانتماء التنظيمي .

وأجرى هندي (١٩٩٥) دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج عن مفهوم الانتماء لـــدى المعلمين . وبلغت عينة الدراسة ٢٠٠معلم ومعلمة واستخدم استبيان من إعداده لجمع المعلومات .

وكان من نتائج الدراسة ما يلي :

١. أن المعلمين لديهم الرغبة في المساندة العاطفية للزملاء والأصدقاء .

٢. ضعف العلاقات الاجتماعية بين المعلمين بسبب الارتفاع في مستوى المعيشة والمشكلات الـــتي يعاني منها المعلمون حيث لا يوجد لديهم وقت لعمل علاقات اجتماعية .

كما أن المعلمون يفضلون العمل الفردي ولا يميلون إلى العمل مع الجماعة أي لا يفضلون مشاركة الزملاء في الأنشطة .

وفي دراسة ثقافية مقارنة قام بها خليفة (١٩٩٧) هدفت إلى الكشف عن الدافعية للإنجاز لدى عينيتين من طلاب الجامعة من المصريين والسودانيين والمقارنة بينهما تكونت عينة الدراسة من ٢٠٠طالب و ٢٠٤ طالبة من الجنسية المصرية و ١٠٥طالب و ١٤٥طالبة من الجنسية السودانية

واستخدم الباحث مقياس الدافعية الإنجاز من إعداده وتوصلت الدراسة إلى أنه :

تنتظم مكونات الدافعية للإنجاز في عامل واحد سواء لدى الطلاب المصريين أو السودانيين والمتمثلة في (الشعور بالمسئولية ، السعي نحو التفوق ، المثابرة ، الشعور بأهمية الزمن ، التخطيط للمستقبل) . قام حسن (١٩٩٨) بدراسة الخصائص المعرفية والمزاجية للشخصية الإنجازية على عينة مكونة من ١٦٥ طالباً وطالبة جامعيين .واستخدم الباحث بطارية اختبارات مكونة من أحد عشر اختباراً وكشفت نتائج الدارسة :

١. عن دلالة جوهرية للمتغيرات التالية باعتبارها ملامح معرفية ومزاجية للأشخاص المرتفعين في مقابل المنخفضين في الميل للإنجاز والتي تتمثل في الإنجاز كسمة شخصية مركبة " الشخصية الإنجازية " (الحاجة للمعرفة ، تأكيد الذات ، الحساسية الأخلاقية ، الذكاء ، الجاذبية الاجتماعية) .

٢. عدم دلالة متغيرات (الإبداع ، الطلاقة ، الأصالة ، المرونة) بالنسبة للتوجه الإنجازي (كدافع)

٣. التأكد من عدم دلالة التحصيل الأكاديمي كمؤشر للميل للإنجاز .

٤. وفيما يتعلق بالتخصص العلمي كمؤشر للتوجه المستقبلي لم توجد فروق في متغيرات الإنجاز بين مجموعتي التخصص العلمي .

قام الصغير (١٩٩٨) بدراسة وصفية تحليلية لدافعية الإنجاز لدى زراع القصيم بالمملكة العربية السعودية . تكونت عينة الدراسة من ١٩٢ مزارعاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من ١٢فرد واستخدم الباحث مقياس دافعية الإنجاز لصفاء الأعسر وآخرين .

ودلت نتائج الدراسة على تباين مستوى دافعية الإنجاز لدى الزراع باختلاف خصائصهم الثقافية والزراعية والديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية وقد تبين من النتائج أهمية مجموعة من هذه العوامل حيث تصدر متغير (تكرار اتصال الزراع المباشر بالمرشدين الزراعيين بفروع وزارة الزراعة والمياه) هذه العوامل في التأثير على مستوى دافعية الإنجاز لديهم ، يليه في الأهمية (مستوى الطموح) يليه (المستوى التعليمي) يلي ذلك درجة (الرضا عن المهنة أو الحرفة) يلي ذلك متغير (الاشتغال بأعمال أخرى بجانب الزراعة) فالزراع الذين ليس لديهم أعمال أخرى بجانب الزراعة سجلوا درجات أعلى في مستوى دافعية الإنجاز من الزراع الذين لديهم أعمال أخرى بجانب الزراعة يلي ذلك المكانة الاجتماعية فالعلاقة بين هذه المتغيرات ومستوى دافعية الإنجاز كانت علاقة

إيجابية ذات دلالة إحصائية . ولقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن لكل من (حجم الحيازة الزراعية والمستوى الاقتصادي) تأثيراً على مستوى دافعية الإنجاز ولكن اتجاه العلاقة كان سالباً وذلك عكس ما كان متوقعاً وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن ليس لكل من متغير (السن ومتغو كثافة حجم الأسرة) أي تأثير يذكر على مستوى دافعية الإنجاز لدى الزراع .

قام عبابنة (١٩٩٩) بدراسة هدفت إلى التعرف على أثر بعض السمات الشخصية في مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة جامعة اليرموك وتكونت عينة الدراسة من ٣٣٧ طالباً و ٤٠٩ طالبة . واستخدم الباحث أداة لقياس مستوى دافعية الإنجاز من إعداده واستخدم أيضاً مقياس كاتل لقياس سمات الشخصية . وتوصل الباحث إلى النتائج التالية :

١. كشفت الدراسة أن مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة جامعة اليرموك يقع ضمن المستوى المتوسط وتبين عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغير (الجنس ، الكلية ، المرحلة الجامعية) في مستوى دافعية الإنجاز فيما وجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلبة في مستوى (دافعية الإنجاز) تعزي إلى المستوى الأكاديمي ولصالح المستوى الأكاديمي جيد جداً فما فوق .

٢. كشف الدراسة أيضاً وجود علاقة دالة إحصائياً بين دافعية الإنجاز لدى الطلبة وبين ستة من عوامل الشخصية هي :

العامل (هادئ / مضطرب) ، العامل (عقلية مرنة / عقلية متزمتة)

، العامل (قلق / مطمئن) ، العامل (انبساطي / انطوائي)

، العامل (حي الضمير / غير مبالي) ، العامل (مغامر / خجول) إذا بلغ مجموع التباين المفسر بالعوامل السابقة ما قيمته (٦٤٪)

قام الأتيرة (٢٠٠٠) بدراسة القيم ودافعية الإنجاز لدى الطلبة في المرحلة الثانوية . وتكونت عينة الدراسة من ٣٠٥ طالب وطالبة . واستخدم الباحث استبانه من إعداده ،وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : أن المنظومة القيمية لدى الطالب تشمل تسعة مجموعات :

١. المجموعة القيمية الأخلاقية : وتشمل قيم (الضمير الحي ، الصدق ، احترام التقاليد ،الطاعة ، التدين) .

٢. المجموعة القيمية الاجتماعية (١) : وتشمل قيم (الظروف ، قواعد السلوك ، الصبر ، الكرم، التسامح ، الكتمان ،الاندماج في الجماعة) .

٣. المجموعة القيمية الاجتماعية (٢) : وتشمل قيم (حب الوطن ، حب الأسرة ، الصداقة) .

٤. المجموعة القيمية الذاتية (١) : وتشمل قيمتي (الذكاء ، القوة) .

٥. المجموعة القيمية (٢) : وتشمل قيم (النجاح ، الاستقلال ، التقدير ، التسلط) .

٦. مجموعة القيم الجسمانية : وتشمل قيمتي (النشاط ، الصحة) .

٧. مجموعة القيم الترويحية : وتشمل قيمة (الجمال) .

٨. مجموعة القيم العملية : وتشمل قيمتي (الاقتصاد ، التملك).

٩. مجموعة القيم المعرفية : وتشمل قيمة (المعرفة) .

أثبتت الدراسة أن الإناث أكثر تمسكاً بمجموعة القيم الأخلاقية من الذكور وان تبني مجموعة من القيم الاجتماعية (٢) يقل لدى الطلبة بازدياد المستوى التعليمي لأمهاهم كما بينت الدراسة أن الإناث أكثر تمسكاً بمجموعة القيم الذاتية (٢)من الذكور وأن تبني الطلبة لهذه المجموعة القيمية يزيد بازدياد المستوى التعليمي لأمهاهم .

كما أثبتت الدراسة أن الذكور أكثر تمسكاً بمجموعة القيم الجسمانية من الإناث كما أن التمسك بمجموعة القيم الترويحية يقل بازدياد مستوى الصف لدى الطلبة وكلما زاد المستوى التعليمي لأباء الطلبة قل تبنيهم لهذه المجموعة القيمية .

كما بينت نتائج الدراسة أن الإناث أعلى دافعية للإنجاز من الذكور وأن دافعية الإنجاز تزداد لدى الطلبة بازدياد معدلاهم التراكمية .

وكانت قيم (الضمير الحي ، الظروف ، الاندماج في الجماعة ، الصداقة ، الاستقلال ، الصحة ، الجمال ، حب المعرفة) على علاقة إيجابية دالة إحصائياً مع (دافعية الإنجاز).

أما قيمة (الصبر) فكانت على علاقة سلبية دالة إحصائياً مع (دافعية الإنجاز) ولم تكن قيم (الصدق ، التقاليد ، الطاعة ، التدين ، قواعد السلوك ، الكرم ، التسامح ، الكتمان ، حب الوطن، حب الأسرة ، القوة ، النجاح ، التسلط ، النشاط ، الاقتصاد ، التملك) على علاقة ذات دلالة إحصائية مع (دافعية الإنجاز) .

قام العمر[٢] (٢٠٠٠) بدراسة علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت . وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٠٠) موظف من القطاع الحكومي والخاص . وبينت النتائج أن دافعية الموظفين كانت متوسطة المستوى بغض النظر عن قطاعاهم الوظيفية وتفوق الموظفين في القطاع الخاص على الموظفين في القطاع العام في مستوى الدافعية .

كما بينت الدراسة إن دافعية الموظفين ترتفع مع زيادة سنوات الخبرة وكذلك مع ارتفاع المرتب والمسميات الوظيفية .

تعقيب على الدراسات السابقة

أولاً : تعقيب على دراسات قيم العمل

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت قيم العمل نجد أن من أهم نتائجها :

١. تأكيد بعض الدراسات على وجود نظام هرمي لقيم العمل يختلف من مجتمع لآخر كما توضحه دراسات منصور ١٩٨١ ، حسن ١٩٨٥، إنجل ١٩٨٨ ، شموط ١٩٩٠، ماجي ١٩٩٠، إبراهيم ١٩٩٢، تورس ١٩٩٢ ، نورة ١٩٩٨، السالم ، الرويح ١٩٩٩ ، أمينة ١٩٩٩ .

٢. تؤكد بعض الدراسات أن المستوى التعليمي له تأثير معنوي على قيم العمل كما توضحه دراسة (حسن ١٩٨٥، برينر ١٩٨٨، شموط ١٩٩٠، الطراونه ، الصرايرة ١٩٩٨) .

٣. تؤكد بعض الدراسات على أن متغير العمر ليس له تأثير دال على قيم العمل كما في دراسة الطراونه ، الصرايره ١٩٩٨ ، العمر [1] ٢٠٠٠ .

٤. تؤكد دراسة الأثيرة ٢٠٠٠ على وجود علاقة بين بعض القيم ودافعية الإنجاز كما تؤكد أن هناك قيم أخرى ليس لها علاقة مع دافعية الإنجاز .

٥. تؤكد بعض الدراسات أن هناك فروق في قيم العمل تبعاً لاختلاف بيئة العينة كما في دراسة العمر[1] ٢٠٠٠ .

٦. تؤكد بعض الدراسات على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل وجوانب الشخصية كما في دراسة سعداوي ١٩٩٨.

ثانياً : تعقيب على دراسات دافعية الإنجاز والانتماء

من خلال استعراض الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز والانتماء نجد أن من أهم نتائجها ما يلي :

١. تؤكد بعض الدراسات على اختلاف دافعية الإنجاز والانتماء باختلاف التخصص العلمي كما في دراسة (الغامدي ١٩٨٩، القحطاني ١٩٩٠، اعتماد ١٩٩٣، خليفة ١٩٩٧، عبابنة ١٩٩٩) .

٢. تؤكد بعض الدراسات على أن متغير العمر له تأثير دال على دافعية الإنجاز والانتماء كما في دراسة (الزيات ١٩٨٨، اعتماد ١٩٩٣) بينما تؤكد دراسات أخرى على أن متغير العمر ليس له تأثير دال على دافعية الإنجاز كما في دراسة الصغير ١٩٩٨.

٣. تؤكد بعض الدراسات على أن هناك علاقة دالة بين المستوى التعليمي ودافعية الإنجاز كما في دراسة (القحطاني ١٩٩٠، ودراسة عبابنة ١٩٩٩) بينما تؤكد دراسات أخرى على أن متغير المستوى التعليمي ليس له تأثير دال على دافعية الإنجاز كما في دراسة حسن ١٩٩٨.

٤. تؤكد بعض الدراسات على أن هناك علاقة دالة بين المستوى الاقتصادي (الدخل) ودافعية الإنجاز والانتماء كما في دراسة (تيواري ١٩٩٠، أوجها ١٩٩١، الصغير ١٩٩٨) .

٥. تؤكد بعض الدراسات على أن هناك علاقة دالة بين بعض جوانب الشخصية ودافعية الإنجاز كما في دراسة (محمد ١٩٩١، عبابنة ١٩٩٩) .

ومما سبق فإنه من الملاحظ على دراسات قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء ما يلي :

١. تضارب نتائج الدراسات حول تأثير متغير العمر والمستوى التعليمي على قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء .

٢. لم يتضح مدى تباين قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء بتباين الراتب الشهري .

٣. لم يتضح مدى العلاقة بين قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء حيث لم يتوفر لدى الباحث دراسات تتيح فرصة التنبؤ بتلك العلاقة وبالتالي فإن هذا البحث سوف يسعى إلى استكشاف مدى وجود هذه العلاقة وإلى معرفة تأثير المتغيرات الديموجرافية على قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء

فروض الدراسة

صاغ الباحث فروض دراسته من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة التي أجريت في مجال قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء على النحو التالي :

١. توجد قيم للعمل سائدة لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة .

٢. يوجد متغيرات سائدة لدافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة .

٣. تتباين قيم العمل لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة بتباين المتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في كل من :

أ- العمر . ب- المستوى التعليمي ج- الراتب الشهري

٤. لايوجد تباين في متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة بتباين المتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في كل من :

أ- العمر . ب- المستوى التعليمي . ج- الراتب الشهري

٥. لاتوجد علاقات إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات قيم العمل ومتغيرات ودافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة .

الفصل الثالث

منهج وإجراءات الدراسة

- منهج الدراسة .
- مجتمع الدراسة .
- عينة الدراسة .
- أدوات الدراسة .
- إجراءات الدراسة .
- الأساليب الإحصائية .

منهج وإجراءات الدراسة Procedures

منهج الدراسة Methodology

تم استخدام المنهج الوصفي لأنه من أنسب الأساليب في دراسة المجـالات الإنسـانية ، حيث أشار عبيدات وآخرون (٢٠٠٠ ، ٢٤٧) إلى أن الأسلوب الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفياً أو تعبيراً كمياً ، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها ، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى .

مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة والبالغ عددهم ١٨٠ عامل .

عينة الدراسة Sample

بلغت عينة الدراسة الفعلية ١٢٠ عامل وكان من المخطط له أن تكون عينة الدراسة جميع عمال المصنع ولكن الباحث قابل عدد من الصعوبات حالت دون تحقيق ذلك وتتمثل الصعوبات فيما يلي :

١-وجود عدد من الأفراد أميين تماماً .

٢-وجود عدد من ا لأفراد لا يحسنون القراءة التي تمكنهم من فهم المعنى على حسب ادعائهم

٣- وجود عدد من الأفراد لا يستطيعون القراءة بسبب ضعف النظر على حسب ادعائهم .

٤-امتناع عدد من الأفراد عن المشاركة في الإجابة على الإستبانات .

٥-وجود بعض الإستبانات غير مكتملة وتم استبعادها .

خصائص العينة :

ا- العمر :

بلغ مدى عمر عينة الدراسة من (١٨-٦٠) سنة بمتوسط عمري قدره ٣٦,٧ عام وانحراف معياري ± ٨,٩٣٢ عام .

ويوضح الجدول (١) توزيع أفراد العينة تبعاً لفئات العمر وفيه تم تجميع الإجابات في أربع فئات عمرية ، ويتضح منه أن ٣٢,٥٪ من أفراد العينة تقع أعمارهم ما بين (٣٠-٣٩) سنة وكذلك ما بين (٤٠-٤٩) سنة وأن ٧,٥٪ من أفراد العينة تقع أعمارهم بين (٥٠-٦٠) سنة .

الجدول (١)

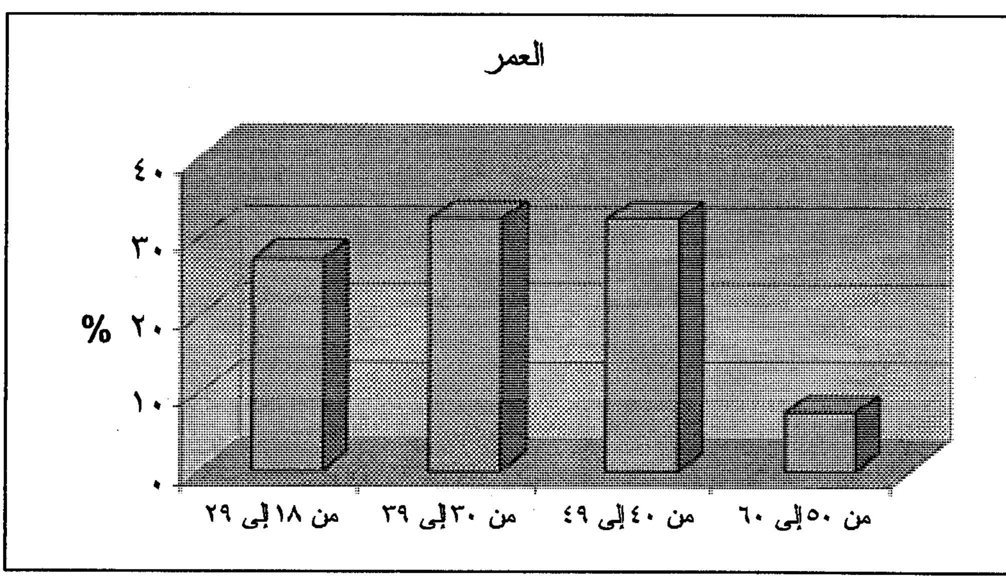
توزيع أفراد العينة تبعاً لفئات العمر

فئات العمر بالسنة	العدد	النسبة المؤية ٪
١٨ – ٢٩	٣٣	٢٧,٥
٣٠ – ٣٩	٣٩	٣٢,٥
٤٠ – ٤٩	٣٩	٣٢,٥
٥٠ – ٦٠	٩	٧,٥
المجموع	١٢٠	١٠٠

والشكل البياني (هـ) يوضح نسب توزيع أفراد العينة تبعاً لفئات العمر

شكل (هـ)

أعمدة بيانية توضح نسب توزيع أفراد العينة تبعاً لفئات العمر



٢-المستوى التعليمي :

أمتد المستوى التعليمي لأفراد العينة من المستوى الأبتدائي إلى المستوى الجامعي ويوضح الجدول (٢) توزيع أفراد العينة تبعاً للمستوى التعليمي ويتضح منه أن أكبر التكـرارات كانـت عنـد مستوى التعليم المتوسط وذلك بنسبة ٣٩,٢٪ وأدنى التكرارت كان عنـد مسـتوى التعلـيم الجامعي وذلك بنسبة ٦,٧٪ .

الجدول (٢)

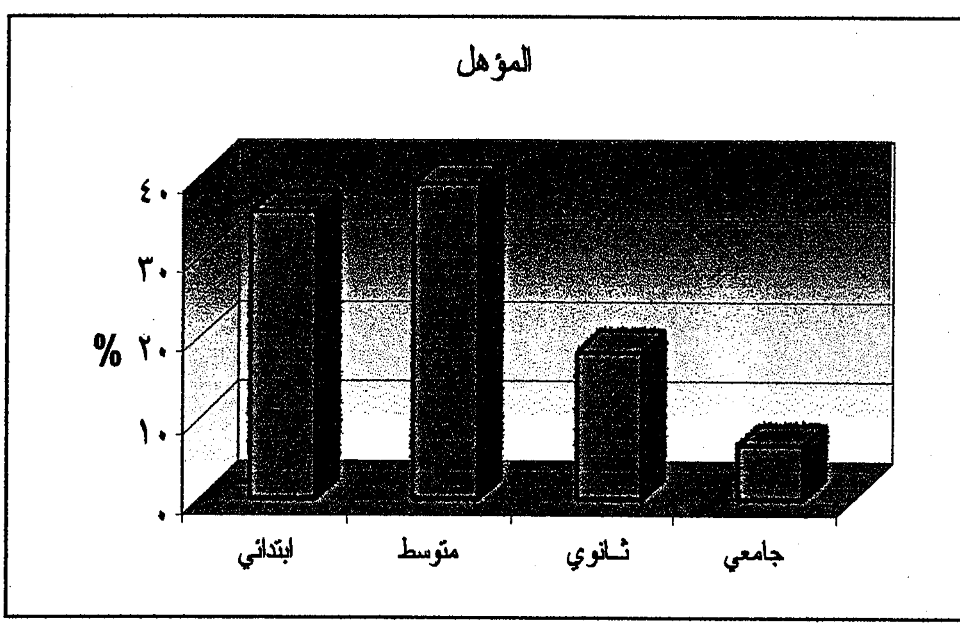
توزيع أفراد العينة تبعاً للمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية (٪)
ابتدائي	٤٣	٣٥.٨
متوسط	٤٧	٣٩.٢
ثانوي	٢٢	١٨.٣
جامعي	٨	٦.٧
المجموع	١٢٠	١٠٠

والشكل البياني (و) يوضح نسب توزيع أفراد العينة تبعاً للمستوى التعليمي

شكل (و)

أعمدة بيانية توضح نسب توزيع أفراد العينة تبعاً للمستوى التعليمي



٣- الراتب الشهري :

بلغ مدى الراتب الشهري لعينة الدراسة من (٢٠٠٠-٨٠٠٠) ريال بمتوسط ٤٣٢٩,٣٨٣ ريال وانحراف معياري (± ٢٣٧٥,٦٧٦) ريال ويوضح الجدول (٤) توزيع أفراد العينة تبعاً لفئات الراتب الشهري ومنه يتضح أن ٥٤٪ من أفراد العينة يقع راتبهم في الفترة (من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠) ريال وأن ١٨٪ يقع راتبهم في الفترة من (٦٠٠٠ – ٨٠٠) ريال .

الجدول (٣)

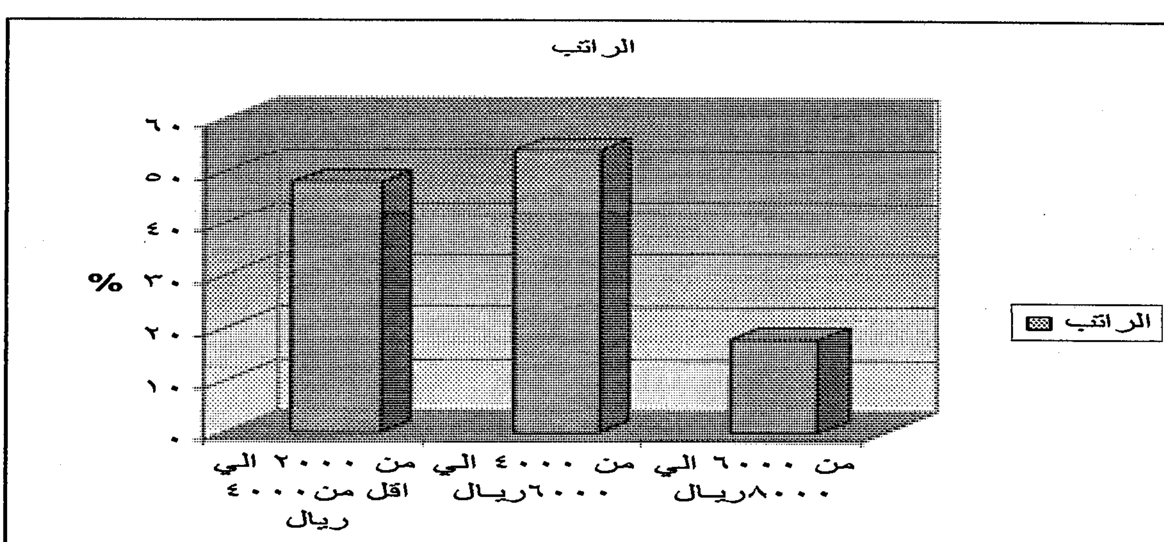
توزيع أفراد العينة تبعاً لفئات الراتب الشهري

فئات الراتب الشهري بالريال	العدد	النسبة المئوية (٪)
٢٠٠٠ ـــــ	٤٨	٤٠
٤٠٠٠ ـــــ	٥٤	٤٥
٦٠٠٠ ـــــ ٨٠٠٠	١٨	١٥
الإجمالي	١٢٠	١٠٠

والشكل البياني (ز) يوضح نسب توزيع أفراد العينة تبعاً لفئات الراتب الشهري

شكل (ز)

أعمدة بيانية توضح نسب توزيع أفراد العينة تبعاً لفئات الراتب الشهري



أدوات الدراسة : Tools

استخدم الباحث في هذه الدراسة الأدوات التالية :

أولاً : مقياس قيم العمل : (Work Values Scale) :

من إعداد إعتماد علام ، أحمد زايد (١٩٩٢) على البيئة الخليجية ويتكون المقياس في صورته الأصلية من ٥٤ عبارة موزعة على ستة مقاييس فرعية هي (الفخر بالعمل ، الإندماجية في العمل ، أفضلية العمل ، القيمة الإقتصادية للعمل ، القيمة الإجتماعية للعمل ، السعي (الحاجة إلى الترقي) ، بواقع تسع عبارات لكل مقياس من المقاييس الستة .

ويقيس هذا المقياس قيم العمل كما تبدو في بعض أوجه النشاط المرتبط بالعمل وما يحيط بها من مشاعر أو اتجاهات أو معتقدات وأفكار ويمكن تطبيقه بشكل فردي أو جماعي .

ويتم التعامل معه كتابياً بحيث يقوم المبحوث بتحديد درجة موافقته على عبارات تتصل بأنواع مختلفة من القيم واضعاً علامة (✓) في الخلية التي تعبر عن درجة موافقته .

والإجابة على العبارات ليس لها زمن محدد ولكن قد تتراوح مدة الإجابة من (١٥-٢٠) دقيقة ، وقد يمتد الزمن أكثر من ذلك في ضوء الفروق الفردية بين أفراد العينة .

وقد قام الباحث بإستبعاد أربع عبارات من المقياس الأصلي هي العبارة رقم(٤) والعبارة رقم (٧) والعبارة رقم (٣٥) والعبارة رقم (٥٢) وذلك بناء على أن ارتباط هذه العبارات مع مقاييسها الفرعية غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ (انظر الملحق رقم ١ ، ٢) .

والجدول (٤) يوضح أبعاد المقياس المستخدم في الدراسة الحالية وأرقام العبارات التي تقيس كل بعد .

جدول (٤)

أبعاد مقياس قيم العمل المستخدم في الدراسة الحالية وأرقام العبارات التي تقيس كل قيمة

م	أبعاد مقياس قيم العمل	أرقام العبارات
١	الفخر بالعمل	١ ، - ، ١١ ، ١٧ ، ٢٣ ، ٢٩ ، ٣٤ ، ٤٠ ، ٤٦
٢	الإندماجية في العمل	٢ ، ٦ ، ١٢ ، ١٨ ، ٢٤ ، ٣٠ ، ٣٥ ، ٤١ ، ٤٧
٣	أفضلية العمل	٣ ، ٧ ، ١٣ ، ١٩ ، ٢٥ ، ٣١ ، ٣٦ ، ٤٢ ، ٤٨
٤	السعي إلى الترقي	- ، ٨ ، ١٤ ، ٢٠ ، ٢٦ ، ٣٢ ، ٣٧ ، ٣٤ ، -
٥	القيمة الاقتصادية للعمل	٤ ، ٩ ، ١٥ ، ٢١ ، ٢٧ ، - ، ٣٨ ، ٤٤ ، ٤٩
٦	القيمة الاجتماعية للعمل	٥ ، ١٠ ، ١٦ ، ٢٢ ، ٢٨ ، ٣٣ ، ٣٩ ، ٤٥، ٥٠

طريقة تصحيح المقياس :

يتم تصحيح المقياس بناءً على إجابة المفحوص على مقياس تتدرج فيه الاستجابات علـــى متصل ذي ثلاثة أبعاد هي : (موافق ، غير متأكد ، غير موافق) فإذا أجــاب المبحــوث بـــ (موافق) يحصل على ثلاث درجات وإذا أجاب بــ(غير متأكد) يحصل علـــى درجــتين ، وإذا أجاب بـــ (غير موافق) يحصل على درجة واحدة. وتحسب درجة البعد الواحد من المعادلة التالية

درجة البعد = عدد فقرات موافق × ٣ + عدد فقرات غير متأكد ×٢ + عدد فقرات غير موافق ×١

وقام الباحث بإعداد مفتاح تصحيح خاص بمقياس قيم العمل حيث يتم تفريغ إجابة كل مبحوث في ورقة التصحيح وكل سطر فيها يمثل أحد قيم العمل . فالسطر الأول يمثل قيمة الفخر بالعمل والسطر الثاني يمثل قيمة الإندماجية في العمل وهكذا .. ويوضح مجموع كل سطر أفقي في خانة المجموع . أنظر الملحق رقم (٢) .

ثبات المقياس Reliability

قام واضعا المقياس بحساب الثبات بطريقتين هما :

١- إعادة تطبيق الاختبار Test-retest

طبق المقياس وأعيد تطبيقه بعد عشرون يوماً واستخدم معاملات الارتباط لبيرســـون في حساب الثبات ، والجدول (٥) يبين معاملات الثبات لكل من المقاييس الفرعية .

الجدول (٥)

معاملات ثبات مقياس قيم العمل بطريقة إعادة التطبيق

م	أبعاد مقياس قيم العمل	معاملات الثبات (ن = ٣٥)
١	الفخر بالعمل	٠,٧٥
٢	الإندماجية في العمل	٠,٦٨
٣	أفضلية العمل	٠,٦٠
٤	السعي إلى الترقي	٠,٦٤
٥	القيمة الاقتصادية للعمل	٠,٧٩
٦	القيمة الاجتماعية للعمل	٠,٧٥

٢- الاتساق الداخلي Intetnal Consistency

تم ذلك بحساب معامل ألفا لكرونباخ لكل مقياس فرعي على حدة والجدول (٦) يبين هذه المعاملات .

جدول (٦)

معاملات الثبات لقيم العمل بواسطة معامل ألفا

م	أبعاد مقياس قيم العمل	معاملات الثبات
١	الفخر بالعمل	٠,٤٩
٢	الإندماجية في العمل	٠,٦١
٣	أفضلية العمل	٠,٥٧
٤	السعي إلى الترقي	٠,٥٨
٥	القيمة الاقتصادية للعمل	٠,٧٣
٦	القيمة الاجتماعية للعمل	٠,٦٧

ثبات المقياس في الدراسة الحالية

قام الباحث بأخذ عينة استطلاعية قدرها ٣٨ عامل من عمال المصنع بطريقة عشوائية وذلك لحساب الثبات والصدق لمقياسي الدراسة وتم حساب الثبات لمقياس قيم العمل بالطرق التالية :

١- التجزئة النصفية Split – half

حيث تم حساب معاملات الارتباط بمعادلة جتمان **Guttman** بين درجات العبارات الفردية ودرجات العبارات الزوجية ، والجدول رقم (٧) يبين معاملات الثبات لكل من المقاييس الفرعية.

جدول (٧)

معاملات ثبات مقياس قيم العمل في الدراسة الحالية بطريقة التجزئة النصفية

م	أبعاد مقياس قيم العمل	معاملات الثبات (ن = ٣٨)
١	الفخر بالعمل	٠,٦٣
٢	الإندماجية في العمل	٠,٦٥
٣	أفضلية العمل	٠,٦٤
٤	السعي إلى الترقي	٠,٧٦
٥	القيمة الاقتصادية للعمل	٠,٨١
٦	القيمة الاجتماعية للعمل	٠,٦٧

٢- قام الباحث بحساب الثبات للمقياس ككل بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة جتمان وكانت قيمة معامل الثبات =٠,٦٩

٣- **الاتساق الداخلي** Intetnal Consistency

وذلك بحساب معامل ألفا لكرونباخ لكل مقياس فرعي على حدة ، والجدول (٨) يبين هذه المعاملات .

جدول (٨)

معاملات الثبات لقيم العمل بواسطة معامل ألفا في الدراسة الحالية

م	أبعاد مقياس قيم العمل	معامل ألفا لكرونباخ (ن = ٣٨)
١	الفخر بالعمل	٠,٥٩
٢	الإندماجية في العمل	٠,٦٥
٣	أفضلية العمل	٠,٥٣
٤	السعي إلى الترقي	٠,٦٨
٥	القيمة الاقتصادية للعمل	٠,٧٤
٦	القيمة الاجتماعية للعمل	٠,٥٦

٤- **الاتساق الداخلي للمقياس :**

قام الباحث بحساب الثبات للمقياس ككل على عينة الدراسة (ن = ٣٨) بمعامل ألفا (لكرونباخ) وكانت قيمة ألفا = ٠,٦٠

ويرى الباحث أن معاملات الثبات للمقياس مقبولة لاعتبار الأداة ثابتة لأن معاملات ثبات جميع المقاييس أعلى من ٠,٥٠ وهو الحد الذي أعتبره كيلي **Keely** وثورنديك حداً مقبولاً لثبات المقاييس النفسية التي تستخدم في تقويم أداء مجموعات الأفراد

(المشعان ، ١٩٩٣، ٢٤٦) .

صدق المقياس Validity

قام واضعا المقياس بحساب صدق المقياس عن طريق الصدق الذاتي Intrinsic Validity وذلك بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات كل مقياس فرعي والجدول (٩) يبين قيم معاملات الصدق الذاتي .

جدول (٩)

معاملات الصدق الذاتي لمقياس قيم العمل

م	أبعاد مقياس قيم العمل	معاملات الثبات (ن=٣٥)
١	الفخر بالعمل	٠,٧٥
٢	الإندماجية في العمل	٠,٨٢
٣	أفضلية العمل	٠,٧٧
٤	السعي إلى الترقي	٠,٨٠
٥	القيمة الاقتصادية للعمل	٠,٨٩
٦	القيمة الاجتماعية للعمل	٠,٨٧

صدق المقياس في الدراسة الحالية :

قام الباحث بحساب الصدق بالطرق التالية :

١- الصدق الذاتي Intrinsic Validity

ويعرف بأنه صدق الدرجات التجريبية للاختبار بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من شوائب أخطاء القياس ، ويحسب بأخذ الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار

(السيد ، ١٩٨٦ ، ٥٥٣) .

والجدول (١٠) يبين قيم معاملات الصدق الذاتي وذلك بأخذ الجذر التربيعي لمعامل ثبات التجزأة النصفية لكل مقياس فرعي .

جدول (١٠)

معاملات الصدق الذاتي لمقياس قيم العمل في الدراسة الحالية

م	أبعاد مقياس قيم العمل	معاملات الصدق الذاتي (ن= ٣٨)
١	الفخر بالعمل	٠,٧٩
٢	الإندماجية في العمل	٠,٨١
٣	أفضلية العمل	٠,٨٠
٤	السعي إلى الترقي	٠,٨٧
٥	القيمة الاقتصادية للعمل	٠,٩٠
٦	القيمة الاجتماعية للعمل	٠,٨٢

٢- الصدق الذاتي للمقياس ككل :

وذلك بأخذ الجذر التربيعي لمعامل ثبات التجزأة النصفية للمقياس ككل وبلغ معامل الصدق الذاتي ٠,٨٣ .

٣- صدق المفردات :

وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للعامل والدرجات الفرعية المكونة له والجدول (١١) يبين معاملات الارتباط بين الدرجات الفرعية والدرجات الكلية للعامل .

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين الدرجات الفرعية والدرجات الكلية للعامل في مقياس قيم العمل

م	أبعاد مقياس قيم العمل	العبارة (١)	العبارة (٢)	العبارة (٣)	العبارة (٤)	العبارة (٥)	العبارة (٦)	العبارة (٧)	العبارة (٨)	العبارة (٩)
١	الفخر بالعمل	٠,٥٤٤	٠,٥٠٦	٠,٥٤٨	٠,٤٤٣	٠,٣٧٠	٠,٣٣٢	٠,٤٨٤	٠,٤٣٤	–
٢	الاندماجية في العمل	٠,٣١٩	٠,٢٩٦	٠,٥٢٩	٠,٢٤١	٠,٤٢٤	٠,٤٤٩	٠,٣٣٠	٠,٤٨٦	٠,٤٥٥
٣	أفضلية العمل	٠,٣٥٦	٠,٤٠١	٠,٤٣٢	٠,٣١٧	٠,٢٦٦	٠,٣٤٥	٠,٢٨٥	٠,٤٠٩	٠,٣٨٢
٤	السعي إلى الترقي	٠,٥٨١	٠,٦٥٥	٠,٤٨١	٠,٥٠٩	٠,٥٩٧	٠,٣٤٨	٠,٥١٩	–	–
٥	القيمة الاقتصادية للعمل	٠,٤٩٢	٠,٦١١	٠,٤٧٨	٠,٥٧١	٠,٥٦١	٠,٥٨٩	٠,٥٢٣	٠,٥٢٥	–
٦	القيمة الاجتماعية للعمل	٠,٥٣٠	٠,٣٥٨	٠,٤١٩	٠,٣٣٣	٠,٦٥١	٠,٥٩٣	٠,٣٦٨	٠,٢٨٣	٠,٣٦٢

ويلاحظ من الجدول (١١) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند ٠,٠١ مما يدل على أن المقاييس الفرعية لقيم العمل والعبارات المكونة لكل مقياس على درجة من الصدق يمكن الوثوق بها .

ثانياً : مقياس دافعية الإنجاز والانتماء :

من إعداد محمد جميل منصور (١٩٨٦) على البيئة السعودية ويتكون المقياس من ٧٥ عبارة مقسمة على (١٥) مقياساً فرعياً لدافعية الإنجاز والانتماء بواقع خمس عبارات لكل بعد نتجت عن التحليل العاملي لمجموعة كبيرة من العناصر التي جمعت من العديد من الدراسات السابقة حول موضوع الدافعية .

طريقة تصحيح المقياس :

يتم تصحيح المقياس بناء على إجابة المفحوص على مقياس تندرج فيه الاستجابات على متصل ذي خمسة أبعاد هي (تنطبق تماماً ، تنطبق كثيراً ، تنطبق بدرجة متوسطة ، تنطبق قليلاً ، نادراً ما تنطبق) .

فإذا أجاب المفحوص بـ (تنطبق تماماً) يحصل على خمس درجات . وإذا أجاب بـ(تنطبق كثيراً) يحصل على أربع درجات . وإذا أجاب بـ(تنطبق بدرجة متوسطة) يحصل على ثلاث درجات . وإذا أجاب بـ (تنطبق قليلاً) يحصل على درجتين . وإذا أجاب بـ(نادراً ما تنطبق) يحصل على درجة واحدة . ويتم ضرب كل استجابة من استجابات المفحوص على كل بعد في الوزن المخصص ثم تجمع فيكون الناتج هو درجة أحد عوامل الدافعية ويستخدم مفتاح تصحيح خاص بمقياس الدافعية حيث يتم تفريغ إجابة كل مبحوث في ورقة التصحيح وكل سطر فيها يمثل أحد عوامل دافعية الإنجاز والانتماء . انظر ملحق رقم (٣) .

والجدول (١٢) يوضح أبعاد المقياس وأرقام العبارات التي تقيس كل بعد .

جدول (١٢)

أبعاد مقياس دافعية الإنجاز والانتماء وأرقام العبارات التي تقيس كل بعد

أبعاد المقياس	أرقام العبارات
١- الإحساس بالنبذ (انتماء)	١-١٦-٣١-٤٦-٦١
٢- الجزاءات الخارجية (إنجاز)	٢-١٧-٣٢-٤٧-٦٢
٣- المغامرة (إنجاز)	٣-١٨-٣٣-٤٨-٦٣
٤- المثابرة (إنجاز)	٤-١٩-٣٤-٤٩-٦٤
٥- صعوبة التفاعل الاجتماعي (انتماء)	٥-٢٠-٣٥-٥٠-٦٥
٦- تنوع الاهتمامات (إنجاز)	٦-٢١-٣٦-٥١-٦٦
٧- الاهتمام بالصداقات (انتماء)	٧-٢٢-٣٧-٥٢-٦٧
٨- الخوف من الفشل (إنجاز)	٨-٢٣-٣٨-٥٣-٦٨
٩- ضعف ثقة الفرد بقدراته (إنجاز)	٩-٢٤-٣٩-٥٤-٦٩
١٠- قلق بدء العمل (إنجاز)	١٠-٢٥-٤٠-٥٥-٧٠
١١- الثقة بالنفس (إنجاز)	١١-٢٦-٤١-٥٦-٧١
١٢- التقبل الاجتماعي (انتماء)	١٢-٢٧-٤٢-٥٧-٧٢
١٣- المنافسة (إنجاز)	١٣-٢٨-٤٣-٥٨-٧٣
١٤- قلق المستقبل (إنجاز)	١٤-٢٩-٤٤-٥٩-٧٤
١٥- الاستقلال (إنجاز)	١٥-٣٠-٤٥-٦٠-٧٥

ثبات المقياس : Reliability

قام محمد جميل منصور (١٩٨٦) بحساب ثبات المقياس بعدة طرق هي :

١- التجزئة النصفية :

حيث قسم المقياس إلى جزأين متكافئين بالنسبة لكل مقياس وبالنسبة للمقياس ككل حيث يحتوي الجزء الأول على درجات الأسئلة الفردية والثاني على درجات الأسئلة الزوجية ثم قام بحساب معامل ارتباط الجزأين وبالاستعانة بمعادلة التنبؤ (لسبيرمان وبراون) للحصول على معامل ثبات المقياس فكان معامل التكافؤ هو (٠,٧٨) .

٢- طريقة إعادة الاختبار :

وقد أعيد تطبيق المقياس على نفس العينة الأصلية بعد فترة زمنية مقدارها أربعة أسابيع وحسب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني فكان معامل الاستقرار كما في الجدول (١٣)

جدول (١٣)

معاملات ثبات مقاييس الدافعية (ن = ٤٣)

م	أبعاد المقياس	معامل الثبات
١	الإحساس بالنبذ	٠,٩١
٢	الجزاءات الخارجية	٠,٩٤
٣	المغامرة	٠,٨٩
٤	المثابرة	٠,٨٢
٥	صعوبة التفاعل الاجتماعي	٠,٩٢
٦	تنوع الاهتمامات	٠,٩١
٧	الاهتمام بالصداقات	٠,٧٣
٨	الخوف من الفشل	٠,٨١
٩	ضعف ثقة الفرد بقدراته	٠,٩٢
١٠	قلق بدء العمل	٠,٩٠
١١	الثقة بالنفس	٠,٩٣
١٢	التقبل الاجتماعي	٠,٧٢
١٣	المنافسة	٠,٨٩
١٤	قلق المستقبل	٠,٩٣
١٥	الاستقلال	٠,٨٥

ويلاحظ من الجدول (١٣) ارتفاع قيم معاملات الثبات مما يشير إلى أن مقاييس الدافعية على درجة عالية من الثبات .

٣- الاتساق الداخلي للمقياس Intetnal Consistency

حسب معد المقياس معامل الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية وللمقياس ككل وكانت كما يلي

قيمة (ألفا) = ٠,٨٩٦٩

قيمة (ألفا) المعيارية = ٠,٩٠٤٩

ثبات المقياس في الدراسة الحالية :

قام الباحث بحساب الثبات بالطرق التالية :

١- التجزئة النصفية : حيث قسم الباحث المقياس ككل إلى جزأين متكافئين يحتوي الجـزء الأول على درجة الأسئلة الفردية والجزء الثاني على درجات الأسئلة الزوجية ثم حسب معامل الارتباط بين الجزأين بالاستعانة بمعادلة جتمان للحصول على معامل ثبات المقياس فكان . معامل الثبات = ٠,٨٨ .

٢- الاتساق الداخلي :

وذلك بحساب معامل ألفا لكرونباخ لكل مقياس فرعي على حده والجدول (١٤) يـبين هـذه المعاملات .

جدول (١٤)

معاملات الثبات لمقياس دافعية الإنجاز والانتماء في الدراسة الحالية

م	أبعاد المقياس	معامل ألفا لكرونباخ (ن=٣٨)
١	الإحساس بالنبذ	٠,٦٥
٢	الجزاءات الخارجية	٠,٥٧
٣	المغامرة	٠,٥٨
٤	المثابرة	٠,٧٦
٥	صعوبة التفاعل الاجتماعي	٠,٧١
٦	تنوع الاهتمامات	٠,٥٤
٧	الاهتمام بالصداقات	٠,٥٥
٨	الخوف من الفشل	٠,٦٢
٩	ضعف ثقة الفرد بقدراته	٠,٦٤
١٠	قلق بدء العمل	٠,٥٢
١١	الثقة بالنفس	٠,٦١
١٢	التقبل الاجتماعي	٠,٥٢
١٣	المنافسة	٠,٦١
١٤	قلق المستقبل	٠,٥٤
١٥	الاستقلال	٠,٦٢

٣- الاتساق الداخلي للمقياس ككل :

قام الباحث في الدراسة الحالية بحساب الثبات للمقياس ككل على عينة الدراسة (ن=٣٨) بمعامل ألفا لكرونباخ وكانت قيمة ألفا = ٠,٨٦ .

ويرى الباحث أن معامل الثبات للمقياس مقبولة وعالية لاعتبار الأداة ثابتة .

صدق المقياس

قام واضع المقياس بحساب صدق المقياس ككل والمقاييس الفرعية المكونة له بطرق عدة نوردهـــا فيما يلي :

1- صدق المحكمين Face validity

عرض واضع المقياس مجموعات العناصر المكونة للمقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس بكلية التربية بجامعة أم القرى وطلب إلى كل منهم أن يدلي برأيه حول النقاط التالية :

أ- مدى وضوح العبارة وبساطتها .

ب- مدى صلاحية العبارة لقياس البعد الذي وضعت لقياسه وقد تراوحت نسبة الاتفـــاق التي أخذ بها المؤلف بين ٨٠-١٠٠٪ وقام بحذف العبارة أو إعادة صياغتها التي قلـــت درجة الاتفاق بين المحكمين عليها عن (٨٠٪) ثم إعادة عرضها من جديـــد وحســـاب مدى الاتفاق .

٢- الصدق العاملي : Factorial Validity

قام واضع الاختبار بإعداد عبارات المقياس وكان عددها (١٣٤) في مقياس ذي ســـلم تقـــدير مكون من خمس درجات وقام بتطبيقه على عينة مكونة من (٢٨٥) بمدينة جده ومكـــة المكرمـــة بواقع (١١٥) من مدينة جده ، (١٧٠) من مدينة مكة المكرمة وحلل النتائج عاملياً حيث كشف التحليل عن وجود (١٥) عاملاً من عوامل الدافعية وقد أبقى على العناصر الأكبر تشبعاً بكـــل عامل من العوامل والأقل تشبعاً بالعوامل الأخرى من جهة ومن جهة أخرى لأغـــراض خاصـــة بتنظيم وبناء المقياس في صورته النهائية وأخذ المؤلف بأعلى خمسة تشبعات لكل عامل واســـتبعد الباقي وقد نتج عن التحليل في صورته النهائية (١٥) عاملاً منها (١١) تتعلق بدافعيـــة الإنجـــاز وأربعة تتعلق بدافعية الانتماء ، وبذلك أصبح لدى المؤلف (٧٥) عبارة تمثل (١٥) عاملاً يقـــاس كل منها بخمس عبارات ذات تشبع عال بهذا العامل .

صدق المقياس في الدراسة الحالية :

قام الباحث بحساب الصدق بالطرق التالية :

١. الصدق الذاتي للمقياس : وذلك بأخذ الجزر التربيعي لمعامل الثبات بطريقة التجزأة النصفية للمقياس ككل وبلغ الصدق الذاتي ٠,٩٤ .

٢. صدق المفردات : وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للعامل والدرجات الفرعية المكونة له ، والجدول (١٥) يوضح معاملات الارتباط بين الدرجات الفرعية والدرجات الكلية للعامل .

جدول (١٥)

معاملات الارتباط بين الدرجات الفرعية والدرجات الكلية للعامل في مقياس الدافعية

م	المقاييس الفرعية	العبارة (١)	العبارة (٢)	العبارة (٣)	العبارة (٤)	العبارة (٥)
١	الإحساس بالنبذ	٠,٦٦٢	٠,٦٥١	٠,٦٦٣	٠,٥٩١	٠,٦٥٩
٢	الجزاءات الخارجية	٠,٦١٩	٠,٥٩٨	٠,٦٥٥	٠,٥٨١	٠,٥٧٩
٣	المغامرة	٠,٦٠٧	٠,٦٦٨	٠,٦٢٧	٠,٥٧٦	٠,٥٤٦
٤	المثابرة	٠,٧١٢	٠,٧٤٩	٠,٦٧٥	٠,٧٤٥	٠,٦٨٩
٥	صعوبة التفاعل الاجتماعي	٠,٦٩٧	٠,٧١٣	٠,٦٢٤	٠,٦٨٤	٠,٦٧٩
٦	تنوع الاهتمامات	٠,٧٤٢	٠,٥٢٨	٠,٦٤٤	٠,٥٠٧	٠,٥٧٠
٧	الاهتمام بالصداقات	٠,٣٥٤	٠,٧٢٣	٠,٤٥٨	٠,٥٣٨	٠,٥٥٥
٨	الخوف من الفشل	٠,٥٩٦	٠,٦١٩	٠,٥٦٦	٠,٥٤٢	٠,٥٥٦
٩	ضعف ثقة الفرد بقدراته	٠,٧٣٩	٠,٦٣٥	٠,٥٠٨	٠,٧٥٣	٠,٥٦٥
١٠	قلق بدء العمل	٠,٥٦٠	٠,٥٥٤	٠,٥٠٥	٠,٦٤٨	٠,٤٣٨
١١	الثقة بالنفس	٠,٦٠٣	٠,٥٢٨	٠,٦٨٧	٠,٧٤٦	٠,٦٤٢
١٢	التقبل الاجتماعي	٠,٧٠٠	٠,٥٨٨	٠,٤٠٠	٠,٤١٤	٠,٦٨٤
١٣	المنافسة	٠,٦٢١	٠,٦٦٥	٠,٦٤٣	٠,٦١٧	٠,٥٨١
١٤	قلق المستقبل	٠,٦٠٢	٠,٥٨٥	٠,٦١٦	٠,٦٥٥	٠,٥١٥
١٥	الاستقلال	٠,٦٥٠	٠,٤٣٨	٠,٤٢٥	٠,٥٣٢	٠,٦٦٤

ويلاحظ من الجدول (١٥) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند ٠,٠١ مما يدل على أن المقاييس الفرعية للدافعية والعبارات المكونة لكل مقياس على درجة عالية من الصدق .

ثالثاً : استمارة معلومات أولية :

قام الباحث بإعداد هذه الاستمارة والتي تشمل على :

١. العمر ٢. المستوى التعليمي ٣. الراتب الشهري

{ انظر ملحق (٤) }

إجراءات التطبيق :

بناءً على خطاب من الدكتور المشرف على البحث حصل الباحث على خطاب من عمادة كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة موجه إلى مدير عام مصنع كسوة الكعبة المشرفة { انظر ملحق رقم (٥)} من أجل تسهيل مهمة الباحث في تطبيق أدوات الدراسة .

وبعدها قام الباحث بزيارة إدارة المصنع من أجل تحديد مواعيد تطبيق الأدوات ، وقد رحب مدير المصنع بذلك .

وتم الاتفاق على أن يكون التطبيق بعد انتهاء موسم حج عام (١٤٢٣هـ) وبداية العام الهجري الجديد (١٤٢٤هـ) في شهر محرم .

وحرص الباحث أثناء تطبيق أدوات الدراسة على التطبيق الحرفي للتعليمات الخاصة بكل أداة حيث قام الباحث بتوضيح التعليمات لكل فرد على حدة وذلك بالمرور عليه أثناء العمل في مكان عمله ، لأن نظام العمل بالمصنع لا يسمح للعامل بمغادرة مكانه في العمل واستعان الباحث لنجاح مهمته بمدير الإنتاج بالمصنع وذلك لطمئنة افراد العينة وأنه لا يوجد أدنى مسئولية تلحق بهم وأن المعلومات التي يحصل عليها الباحث سرية ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي .

وبعد الانتهاء من تطبيق الأدوات أقام الباحث بالتأكد من أن جميع افراد العينة قد قاموا بالإجابة على أدوات الدراسة وسجلوا معلوماتهم الأولية (الشخصية) كاملة وعلى ضوئها قام الباحث بإستبعاد ثمان استمارات غير مكتملة .

ثم قام الباحث بتفريغ إجابات أفراد العينة في ورقة مفتاح التصحيح الخاصة بكل أداة وبعدها رصدت جميع الدرجات في الحاسب الآلي ، من أجل تنفيذ إجراءات المعالجة الإحصائية للحصول على النتائج .

الأساليب الإحصائية:

١. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري Arithematic Mean & Standard Diviation للتحقق من صحة الفرض الأول والثاني.
٢. تحليل التباين الاحادي one way Analysis of variance للتحقق من صحة الفرض الثالث والرابع .
٣. معامل الارتباط لبيرسون Pearson Correlation للتحقق من صحة الفرض الخامس.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

- نتائج الفرض الأول .
- نتائج الفرض الثاني
- نتائج الفرض الثالث .
- نتائج الفرض الرابع .
- نتائج الفرض الخامس .

الفرض الأول :

توجد قيم للعمل السائدة لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة . وللتحقق من هذا الفرض تم إيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على كل بُعد من أبعاد قيم العمل ثم ترتيبها من الأكبر إلى الأصغر وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (١٦)

جدول (١٦)

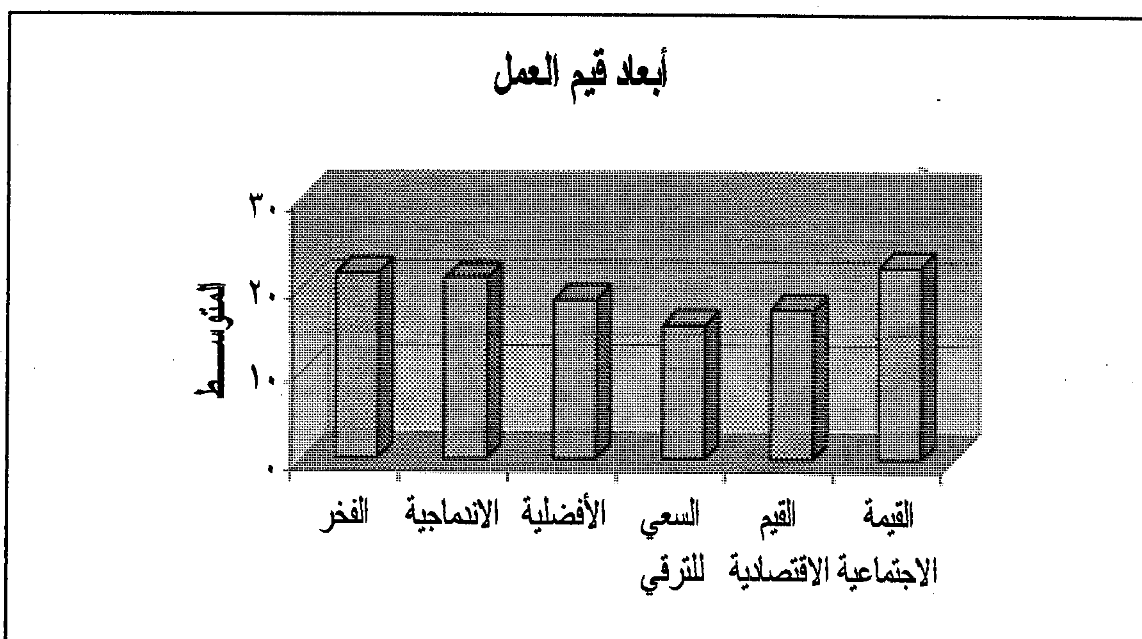
ترتيب قيم العمل لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة .

متغيرات قيم العمل	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	الترتيب
القيمة الاجتماعية للعمل	٢٢,٣٨	٢,٦٢±	١
الفخر بالعمل	٢١,٦٧	٢,٠١±	٢
الاندماجية في العمل	٢١	٢,٦٧±	٣
أفضلية العمل	١٨,٧	٢,٥٥±	٤
القيمة الاقتصادية للعمل	١٧,٣٥	٣,٦١±	٥
السعي إلى الترقي	١٥,٤٥	٢,٩٤±	٦

والشكل (ح) يمثل أعمدة بيانية توضح ترتيب متغيرات قيم العمل تبعاً لمتوسطاتها لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة

شكل (ح)

أعمدة بيانية توضح ترتيب متغيرات قيم العمل تبعاً لمتوسطاتها



أظهرت النتائج في جدول (١٦) ترتيب قيم العمل لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة .

حيث احتلت **القيمة الاجتماعية للعمل المرتبة الأولى** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من كسب احترام الآخرين ويعطي للشخص أهمية في نظر الآخرين (عبد الهادي ، العزة ، ١٩٩٩) ويرى الباحث أن هذا يرجع إلى أن العمل في مصنع كسوة الكعبة المشرفة يحقق المكانة الاجتماعية المتميزة التي يطمح إليها العامل من احترام في المحيط الأسري ومحيط الأقارب والأصدقاء والمجتمع بعامته ، وأن استمرار العامل في ممارسة عمله داخل المصنع يؤدي إلى اكتساب وتقوية في الروابط الاجتماعية مع العمال ومن ثم تتاح له فرصة النجاح في الحياة اليومية ، مما يسهم في اكتساب الصداقات والعلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي ، خاصة إذا علمنا أن هذا المصنع يتردد عليه بشكل مستمر " يكاد يكون يومياً " عدداً من الزوار من مواطنين وحجاج ومعتمرين من جنسيات مختلفة في مواسم الحج والعمرة وفي الأيام العادية ، و هذا كله يؤدي بالعامل إلى تكوين علاقات اجتماعية جديدة ، ومن ثم زيادة قيمة العمل الاجتماعية لديه وهذا يجعله يقيم نفسه على أساس ما نسب لمركزه الاجتماعي وبذلك فإن العامل الذي ينضم إلى مجتمع المصنع يتمسك بهذه الجماعة وبمعاييرها ربما تصبح بالنسبة له جماعة مرجعية لها الأولوية في كل شيء .

وجاءت قيمة الفخر بالعمل في المرتبة الثانية

ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى شعور العامل بالمسئولية العظيمة تجاه العمل في المصنع وإلى مدى انشغاله بعمله في مواقف حياته اليومية ، حيث أن العامل يتذكر الكعبة المشرفة على الأقل خمس مرات في اليوم ، فهو يتذكرها كل وقت للآذان وهذا أمر يجعله يتعلق بعمله في المصنع لأنه يرتبط برمز مهم في حياته ذو قيمة ذاتية داخلية في نفسه . ومن ثم فإنه من خلال عمله بالمصنع يحقق درجة من الإشباع الذاتي والرضا والسعادة مستغلاً كل ما لديه من قدرات لتحقيق أفضل نتيجة ممكنة تعكس مدى فخره بالعمل الذي يؤديه .

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (الدقس ، أبو حوسة، ١٩٩٣) في أن العامل يشعر بالفخر والاعتزاز بعمله وأنه يحظى بتقدير المجتمع في ذلك ولهذا فالعامل حريص على مهنته ، كما تتفق مع ما توصلت إليه (نوره ، ١٩٩٨)حيث بينت أن قيمة الاعتداد بالنفس احتلت مستوى عالي لدى عينة الدراسة

وجاء في المرتبة الثالثة قيمة الاندماجية في العمل :

يرجع الباحث احتلال قيمة الاندماجية في العمل للمرتبة الثالثة إلى عدة أمور :

١. أن العامل لديه رغبة في تحسين أدائه في العمل لأن معظم الأعمال داخل المصنع تتكرر كل سـنة ومن ثم يكون مع تكرار العمل فرصة لتحسين الأداء فهذا شيء من وجهة نظره يعكس اهتمامه وإتقانه لعمله .

٢. أن هناك تفاعل وتعاون بين العامل ورؤسائه وزملائه فالزائر للمصنع يشاهد العمال وهم جالسون بجانب بعضهم البعض ، ويتعاون كل مجموعة أفراد حوالي (٤ إلى ٥)في إنجاز عملٍ ما وكل إليهم

٣. وجود تفاعلات اجتماعية أثناء تأدية العمل أو خارج العمل بين العمال والرؤساء مما يـؤدي إلى تطوير العمل .

فكل الأسباب السابقة أدت إلى زيادة قيمة الاندماجية في العمل وإلى زيادة ارتباط العامل بعملية داخل المصنع .

وجاء في المرتبة الرابعة أفضلية العمل

ووجود هذه القيمة في المرتبة الرابعة يرجع من وجهة نظر الباحث إلى أن ساعات العمل في المصنع محدودة حوالي ٨ ساعات يومياً (عدا الخميس والجمعة) ولا يوجد نظام الورديات ولا نظام الساعات الإضـافية ومن ثم فإن العامل لا يدخل في منافسة مع الآخرين لكسب ساعات إضافية فالعمل موحد للكل في زمنه وظروفه ومكانه ، وبذلك لا يتأثر الراتب الشهري بالمجهود الإضافي الذي قد يبدو من العامل .

كذلك ربما يكون لظروف العامل دور ما في التأثير على قيمة أفضلية العمل ، فمثلاً عندما يكون في العمل قد يكون مشغول التفكير ببعض الأمور وهذا يؤثر على تركيزه ونشاطه وإتقانه وفعاليته للعمل .

وجاء في المرتبة الخامسة القيمة الاقتصادية للعمل

ويرى الباحث أن ذلك يدل على أن العامل في مصنع كسوة الكعبة المشرفة أنه قد لا يهتم كثيراً بالعائد المادي .

ويكتفي بذلك الراتب الذي يتقاضاه حيث أن ما يحصل عليه من راتب شهري يتناسب مع متطلبات حياته اليومية دون أن يحاول البحث عن مصادر إضافية للعمل تدر عليه دخلاً إضافياً .

وعندما سأل الباحث بعض العمال عن رضاهم عن دخلهم قالوا نحن نعمل هنا لأننا في مصنع يحمل اسم الكعبة المشرفة فلا نقارن بين العائد المادي وبين مكانة هذا المصنع في قلوبنا .أيضاً يرى الباحث أن تأخر هذه القيمة لدى العمال ربما يرجع إلى أن نظام المصنع يمنح العلاوات السنوية المنتظمة وهذا أمر يجعل العامل لا يفكر في تحسين وضعه الاقتصادي لأنه تحقق له الدخل المناسب الذي يضمن لنفسه الحياة الكريمة وبالتالي لا تمثل هذه القيمة عند العامل تلك الأهمية ولا تؤثر على توافقه في حياته العملية .وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (الدقس ، أبو حوسه ، ١٩٩٣) في عدم انتشار ظاهرة الادخار لدى العمال .

وجاءت قيمة السعي إلى الترقي في المرتبة السادسة والأخيرة

وهذا يدل من وجهة نظر الباحث بأن العامل في مصنع كسوة الكعبة المشرفة لا يربط ترقيته في عمله (كقيمة مهمة في حياته) لارتباطه بعمله بالمصنع . بمعنى أنه قد لا يحاول في الوصول لمكانة أفضل في العمل مما هو عليه لأن جميع الأعمال داخل المصنع متشابهة .

أيضاً يرى الباحث أن المستوى التعليمي لمعظم هؤلاء العمال هو مستوى الابتدائي والمتوسط وغالبية منهم أميين وهذا أمر يؤثر على سعي العامل إلى الترقي أو البحث عن عمل آخر فيه فرص أفضل للترقي . وبذلك فإن العامل يوجه طاقاته للعمل نفسه دون النظر لاعتبار الترقية .

وبهذا يصبح ترتيب قيم العمل لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة هي (القيمة الاجتماعية للعمل ، الفخر بالعمل ، الاندماجية في العمل ، أفضلية العمل ، القيمة الاقتصادية للعمل ، السعي إلى الترقي) وهذا الترتيب في قيم العمل يؤكد أن لكل مجتمع إطاره القيمي الخاص وليس بالضرورة أن يتشابه مع إطار القيم في مجتمع آخر لأن بين أفراد المجتمع الواحد من القيم المشتركة ما يشعرهم بالانتماء لبعضهم البعض .وهذا الاختلاف في إطار قيم العمل من مجتمع إلى آخر أكدته بعض الدراسات ومنها دراسة (منصور ، ١٩٨١)، (حسن ، ١٩٨٥) ، (إنجل ، ١٩٨٨) ، (شموط ، ١٩٩٠) ، (وماجي ، ١٩٩٠) ، (نورة ، ١٩٩٨) ، (الطروانه ، الصرايرة ، ١٩٩٨)، (السالم ، الرويح ، ١٩٩٩) .

الفرض الثاني :

يوجد متغيرات سائدة لدافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة.

وللتحقق من هذا الفرض تم إيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على كل متغيرمن متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (١٧) مرتبة حسب حجم المتوسط من الأكبر إلى الأصغر .

جدول (١٧)

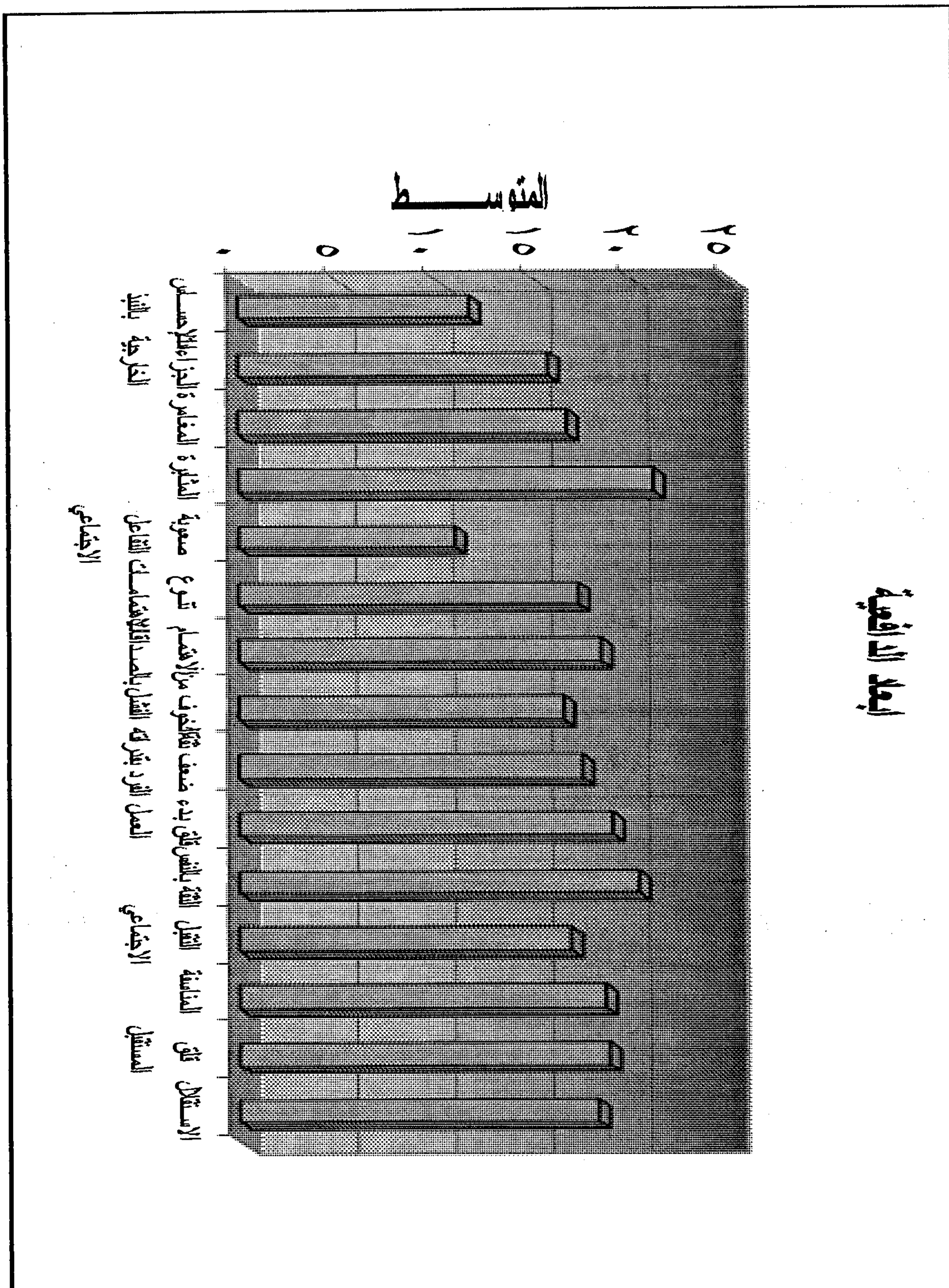
ترتيب متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة .

متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	الترتيب
المثابرة	٢١,٢٨	±٣,٦١	١
الثقة بالنفس	٢٠,٥١	±٣,٣٨	٢
قلق بدء العمل	١٩,٢٣	±٣,٢٤	٣
قلق المستقبل	١٨,٨٨	±٣,٤١	٤
المنافسة	١٨,٨٤	±٤,١٣	٥
الاهتمام بالصداقات	١٨,٥٣	±٣,٥٠	٦
الاستقلال	١٨,٣٠	±٣,٥٦	٧
ضعف ثقة الفرد بقدراته	١٧,٥٢	±٤,١٥	٨
تنوع الاهتمامات	١٧,٣٥	±٣,٩٩	٩
التقبل الاجتماعي	١٧,٠٨	±٣,٨٦	١٠
المغامرة	١٦,٩٣	±٣,٨٧	١١
الخوف من الفشل	١٦,٧٦	±٣,٢٥	١٢
الجزاءات الخارجية	١٥,٨٩	±٤,٢٧	١٣
الإحساس بالنبذ	١١,٨٢	±٤,٧٧	١٤
صعوبة التفاعل الاجتماعي	١١,٠٦	±٤,٢٨	١٥

والشكل (ط) يمثل أعمدة بيانية توضح ترتيب عوامل دافعية الإنجاز والانتماء تبعاً لمتوسطاتها لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة .

شكل (ط)

أعمدة بيانية توضح ترتيب عوامل دافعية الإنجاز والانتماء تبعاً لمتوسطاتها



ويؤيد ذلك ما توصل إليه (تيواري ، ١٩٩٠) حيث وجد أن الأفراد الذين ينتمون إلى مستويات اقتصادية متدنية حصلوا على درجات متدنية في دافعية الإنجاز .

وجاء في الترتيب العاشر عامل (التقبل الاجتماعي)

ويرى الباحث أن هذا يدل على أن الفرد العامل في المصنع يحرص على أن يكون محبوباً ومقبولاً من الآخرين ويحرص على عدم قول أشياء قد تؤذي مشاعر الغير ويقدم مطالب الغير على مطالبه الشخصية وهذا يشير إلى الاهتمام بالآخرين وتكوين علاقات اجتماعية متينة وصداقات حميمة لأن هذا يشعر العامل بالأمن والأمان ويرى الباحث أن ارتفاع درجة هذا العامل يؤدي إلى زيادة دافعية الانتماء . ولكن ربما أن تأخر هذا البعد إلى المرتبة العاشرة يعود إلى ارتفاع في دافعية الإنجاز لدى الأفراد مقارنة مع دافعية الانتماء وفي هذا أشار (خليفة ، د.ت ، ٢٤٠) إلى أن الدافع للإنجاز عند الذكور يتغلب على دوافع الانتماء والسبب يرجع إلى أن الدافعية للإنجاز بالنسبة للذكور يحددها الاكتفاء الذاتي والاستقلال وأساليب التنشئة الاجتماعية التي تشجع على تنمية المهارات المعرفية على حساب تنمية المهارات الاجتماعية .

وجاء عامل (المغامرة) في المرتبة الحادية عشر

ويرى الباحث أن هذا يشير على أن العامل بالمصنع قليل الميل إلى المغامرة بمعنى أنه يفضل حلّ المشكلات المتوسطة الصعوبة على المشكلات المعقدة ولا يحاول البحث عن الجديد الذي يساعده على التطور في مجال عمله ، لأن العمل الذي يقوم به عمل روتيني متكرر لا يوجد فيه ما يجعله يخاطر ويستمتع بالتحديات العقلية في سبيل الوصول إلى الإنجاز . ويعتبر تأخر عامل (المغامرة) إلى هذه المرتبة أمر قد يؤثر بالسلب على دافعية الإنجاز .

وجاء عامل (الخوف من الفشل) في الترتيب الثاني عشر

ويرى الباحث أن وجوده في هذا الترتيب يعكس دافعية عالية للإنجاز ، حيث يدّل أن العامل في المصنع يقوم بواجباته العملية بكل ثقة وأطمئنان دون أن تتضخم لديه احتمالات الفشل . وفي هذا الصدد يذكر اتكنسون أن الأفراد الذين يدخلون المواقف العملية ولديهم مشاعر الخوف والقلق من الفشل فإن هذا يكف الباعث على النجاح ويؤثر سلباً على الدخول في مواقف الإنجاز وعلى أداء الفرد في هذه المواقف . (خليفة ، د.ت ، ١١٩)

وأتى في الترتيب الثالث عشر عامل (الجزاءات الخارجية)

ويرى الباحث أن هذا يدّل على أن العامل في المصنع أنه ربما قد لا يهتم كثيراً بالمكافآت المالية ولا تمثل حافزاً قوياً تدفعه نحو النشاط والعمل .ولا يميل إلى الحصول على الشهرة كما أنه يفضل البقاء والعمل في المصنع على العمل في مكان آخر حتى ولو دفع له راتباً أعلى . وكان يعتقد الباحث أن عامل " الجزاءات الخارجية " سوف يحتل مرتبة متقدمة بين دوافع الإنجاز . ولكن ربما يرجع ذلك إلى قلة أو ندرة ومحدودية الحوافز المادية والمعنوية التي تقدم للعمال والتي تعتبر بمثابة الباعث الداخلي للنجاح .

وجاء في الترتيب الرابع عشر عامل (الإحساس بالنبذ)

وهذا يدّل أن العامل في المصنع يشعر بالحب والتقبل من الآخرين وأنه لا يواجه مشاعر النبذ من المحيطين به ويرى الباحث أن وجود هذا العامل في هذا الترتيب أنه يعكس دافعية عالية للانتماء .

أما عامل (صعوبة التفاعل الاجتماعي)فقد جاء في الترتيب الخامس عشر

أي في قاعدة ترتيب عوامل الدافعية ،وهذا يدّل أن العامل في المصنع لا يواجه صعوبات في التفاعل الاجتماعي بشكل يؤدي إلى سوء التوافق الاجتماعي له فهو يستطيع التقرب إلى الآخرين ومناقشتهم والاستماع إلى آرائهم والاختلاف معهم دون أن يعيق ذلك إبداء أرائه الخاصة . ويرى الباحث أن وجود هذا العامل في هذا الترتيب يعكس دافعية عالية للانتماء . وبهذا الترتيب في عوامل دافعية الإنجاز والانتماء يرى الباحث أن هذه العوامل تختلف باختلاف الثقافة التي يعيش فيها الفرد كما تختلف باختلاف المستوى الاقتصادي والتعليمي والاجتماعي للفرد وكذلك تتأثر بالخبرات الخاصة التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله والمتمثلة في نوع العمل وظروفه الإدارية والنفسية والفيزيقية . وهذا الاختلاف في ترتيب عوامل دافعية الإنجاز والانتماء تؤكد عليها بعض الدراسات ومنها (الزيات ، ١٩٨٨) ، (خليفة ، ١٩٩٧) .

الفرض الثالث :

تباين قيم العمل لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة بتباين المتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في كل من : أ- العمر ب- المستوى التعليمي جـ- الراتب الشهري

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي وذلك للكشف عن الفروق في قيم العمل نتيجة التباين في بعض المتغيرات الديموجرافية .

أ- الفروق في قيم العمل نتيجة تباين العمر : يوضح الجدول (١٨) أثر متغير العمر على قيم العمل لدى عمال المصنع .

جدول (١٨)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في قيم العمل نتيجة تباين العمر

متغيرات قيم العمل	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الفخر بالعمل	بين المجموعات	٣,٣٤	٣	١,١١٣	٠,٢٧١	غير دال
	داخل المجموعات	٤٧٧,٣٢٧	١١٦	٤,١١٥		
	الكلي	٤٨٠,٦٦٧	١١٩			
الاندماجية في العمل	بين المجموعات	٢٩,١٦٢	٣	٩,٧٢١	١,٣٧٤	غير دال
	داخل المجموعات	٨٢٠,٨٣٨	١١٦	٧,٠٧٦		
	الكلي	٨٥٠	١١٩			
أفضلية العمل	بين المجموعات	٤٧,٢٣٩	٣	١٥,٧٤٦	٢,٥١٦	غير دال
	داخل المجموعات	٧٢٥,٩٦١	١١٦	٦,٢٥٨		
	الكلي	٧٧٣,٢	١١٩			
السعي إلى الترقي	بين المجموعات	٦٤,١٣٥	٣	٢١,٣٧٨	٢,٥٧٤	غير دال
	داخل المجموعات	٩٦٣,٥٦٥	١١٦	٨,٣٠٧		
	الكلي	١٠٢٧,٧	١١٩			
القيمة الاقتصادية للعمل	بين المجموعات	٤٧,٦٨٤	٣	١٥,٨٩٥	١,٢٢٦	غير دال
	داخل المجموعات	١٥٠٣,٦١٦	١١٦	١٢,٩٦٢		
	الكلي	١٥٥١,٣	١١٩			
القيمة الاجتماعية للعمل	بين المجموعات	٢٠,٣٣٦	٣	٦,٧٧٩	٠,٩٩١	غير دال
	داخل المجموعات	٧٩٣,٧٨٩	١١٦	٦,٨٤٣		
	الكلي	٨١٤,١٢٥	١١٩			

أظهرت النتائج في الجدول (١٨) بأن قيم العمل لدى أفرادا لعينة لا تختلف باختلاف العمر وأن العمر ليس متغيراً فاعلاً في تباين قيم العمل . ويرى الباحث أن السبب في ذلك يعود إلى أن مجتمع الدراسة مجتمع متجانس بمعنى أنه يعتقد عقيدة واحدة هي العقيدة الإسلامية ويتشابه في الأصول الاجتماعية والثقافية . وأن الفرد العامل في المصنع مستقر وظيفياً وعائلياً مما يكون عنده استقرار نسبي في البناء القيمي الذي يتبناه ومن ثم فإن وصول الفرد إلى مرحلة النضج يجعله يقرر وينظم سلوكه في المجالات المهنية المختلفة ، لأن القيم لدى الفرد الراشد تنتقل من مجرد سلوك توافقي مع حاجات الجماعة وقيمها إلى الإيمان بهذا السلوك ، أيضاً كلما نما الفرد وتزايدت معارفه وخبراته كانت قيمة أكثر تجريداً وانتظاماً .

ويشير إبراهيم (١٩٩٢: ١٧١) إلى أن قيم العمل تتطور باستمرار من مرحلة إلى أخرى من مراحل نمو الشخصية لتصل إلى مرحلة النضج وتصبح على درجة عالية من الاستقرار وذلك عند وصول عمر الفرد إلى حوالي ١٧ سنة . وذكر جابر ، عمر (١٩٨٩ :١٨٤) بأن نسق القيم يمثل جوانب في الشخصية أكثر ثباتاً واستقراراً من الاتجاهات النفسية والاجتماعية وهو الركيزة الأساسية التي تتبلور في إطارها الاتجاهات . وتتفق هذه النتيجة مع توصل إليه كلاً من (أوربن ، ١٩٨٢) ، (والطروانة ، الصرايرة ، ١٩٩٨) ، (وأمينة ، ١٩٩٩) .

وتتفق جزئياً مع ما توصل إليه (نورمان ، ١٩٨٩) حيث وجد أن هناك فرق في خمس من بين خمسة عشر قيمة من قيم العمل عائد لاختلاف العمر . كما تختلف هذه النتيجة مع ما توصل إليه (العمر[1] ، ٢٠٠٠) حيث وجد أن العمر له تأثير ذو دلالة إحصائية على قيم العمل .

ب- الفروق في قيم العمل نتيجة تباين المستوى التعليمي :

جدول (١٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في قيم العمل نتيجة تباين المستوى التعليمي

متغيرات قيم العمل	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الفخر بالعمل	بين المجموعات	٣,٤٠٦	٣	١,١٣٥	٠,٢٧٦	غير دال
	داخل المجموعات	٤٧٧,٢٦	١١٦	٤,١١٤		
	الكلي	٤٨٠,٦٦٧	١١٩			
الاندماجية في العمل	بين المجموعات	٣٥,٣١٧	٣	١١,٧٧٢	١,٦٧٦	غير دال
	داخل المجموعات	٨١٤,٦٨٣	١١٦	٧,٠٢٣		
	الكلي	٨٥٠	١١٩			
أفضلية العمل	بين المجموعات	١٠,١٣٣	٣	٣,٣٧٨	٠,٥١٣	غير دال
	داخل المجموعات	٧٦٣,٠٦٧	١١٦	٦,٥٧٨		
	الكلي	٧٧٣,٢	١١٩			
السعي إلى الترقي	بين المجموعات	٣٠,٢٣	٣	١٠,٠٧٧	١,١٧٢	غير دال
	داخل المجموعات	٩٩٧,٤٧	١١٦	٨,٥٩٩		
	الكلي	١٠٢٧,٧	١١٩			
القيمة الاقتصادية للعمل	بين المجموعات	١١٩,٧٨	٣	٣٩,٩٢٧	٣,٢٣٥	دال عند ٠,٠٥
	داخل المجموعات	١٤٣١,٥٢	١١٦	١٢,٣٤١		
	الكلي	١٥٥١,٣	١١٩			
القيمة الاجتماعية للعمل	بين المجموعات	١٧,٨١٥	٣	٥,٩٣٨	٠,٨٦٥	غير دال
	داخل المجموعات	٧٩٦,٣١	١١٦	٦,٨٦٥		
	الكلي	٨١٤,١٢٥	١١٩			

أظهرت النتائج في الجدول (١٩) أن قيم العمل لدى أفراد العينة لا تختلف باختلاف المستوى التعليمي ما عـــدا "القيمة الاقتصادية للعمل " حيث بينت النتائج وجود فروق في متوسط درجات الأفراد ذوي المســتويات

التعليمية المختلفة على هذه القيمة وهذه الفروق دالة إحصائياً عند ٠,٠٥ ويرى الباحث أن وجود الفروق في القيمة الاقتصادية للعمل تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي لدى أفراد العينة ،أنه قد يعود إلى رغبة الفرد العامل في المصنع على تأكيد هذه القيمة لما لها من انعاكاسات نفسيه عليه وعلى مناخ العمل .

وأن الفرد العامل في المصنع كلما ارتفع مستواه التعليمي يتنامى إحساسه بالقيمة الاقتصادية للعمل كذلك أن التغيرات الاقتصادية التي حدثت للمجتمع السعودي ربما تكون جعلت الفرد يفكر في النفعية المادية لأن العامل التعليمي عامل مؤثر سلباً أو إيجاباً في تصور الفرد لأهدافه وسبل تحقيقها فكلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد أمكنه الحصول على مكانة وظيفية ذات دخل مادي مناسب لحياته وتحقق له الاكتفاء الذاتي وتمكنه من تحمل المسؤوليات الاقتصادية نحو ذاته وأسرته كالحصول على الغذاء والكساء والمسكن والأثاث ووسائل المواصلات والاتصالات ، وغير ذلك من أمور الحياة الضرورية .

أما عدم وجود الفروق في قيم العمل الأخرى لدى أفراد العينة فيرجعه الباحث إلى أن هذه القيم تعتبر قيم مرتبطة بمواقف العمل ، بمعنى أنها ترتبط بالمحددات التي تنظم علاقة الفرد ببيئة العمل المادية والبشرية . وفي هذا يشير إبراهيم (١٩٩٢: ٧٣) نقلاً عن هيرلوك Hurlock أن العمل قد يكون مصدراً للمكانة الاجتماعية ومصدراً للشهرة ومصدراً لاحترام الذات والإحساس بالأهمية وفرصة للمشاركة الاجتماعية وطريقاً لخدمة الآخرين ومصدراً للاستمتاع الذاتي والتعبير عن الذات ووسيلة للكسب .

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه (إبراهيم ، ١٩٩٢) حيث لم يجد فروق بين الطلبة ذوي المستويات التعليمية المختلفة في القيم المهنية ،وتتفق مع ما توصل إليه (الطروانة ، الصرايرة ، ١٩٩٨) حيث وجد أن المؤهل العلمي لم يكن عاملاً مؤثراً على مستوى مجموعة القيم الوظيفية . وتختلف مع ما توصل إليه (انجل ، ١٩٨٨) حيث وجد أن عدداً من العمال يميلون إلى الاعتقاد بأن مستوى تعليم الفرد له تأثير على قيم العمل .كما تختلف هذه النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه (أمينة ، ١٩٩٩) .

أ- الفروق في قيم العمل نتيجة تباين الراتب الشهري :

جدول (٢٠)

نتائج تحليل التباين الآحادي للفروق في قيم العمل نتيجة تباين الراتب الشهري

متغيرات قيم العمل	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الفخر بالعمل	بين المجموعات	٥,٠٧٦	٢	٢,٥٣٨	٠,٦٢٤	غير دال
	داخل المجموعات	٤٧٥,٥٩	١١٧	٤,٠٦٥		
	الكلي	٤٨٠,٦٦٧	١١٩			
الاندماجية في العمل	بين المجموعات	٣٣,٢٢٢	٢	١٦,٦١١	٢,٣٧٩	غير دال
	داخل المجموعات	٨١٦,٧٧٨	١١٧	٦,٩٨١		
	الكلي	٨٥٠	١١٩			
أفضلية العمل	بين المجموعات	٣٠,٣٨٨	٢	١٥,١٩٤	٢,٣٩٣	غير دال
	داخل المجموعات	٧٤٢,٨١٣	١١٧	٦,٣٤٩		
	الكلي	٧٧٣,٢	١١٩			
السعي إلى الترقي	بين المجموعات	٤,٣٠٢	٢	٢,١٥١	٠,٢٤٦	غير دال
	داخل المجموعات	١٠٢٣,٣٩٨	١١٧	٨,٧٤٧		
	الكلي	١٠٢٧,٧	١١٩			
القيمة الاقتصادية للعمل	بين المجموعات	٢,٣٧٦	٢	١,١٨٨	٠,٠٩	غير دال
	داخل المجموعات	١٥٤٨,٩٢٤	١١٧	١٣,٢٣٩		
	الكلي	١٥٥١,٣	١١٩			
القيمة الاجتماعية للعمل	بين المجموعات	٢,٢٢٧	٢	١,١١٣	٠,١٦	غير دال
	داخل المجموعات	٨١١,٨٩٨	١١٧	٦,٩٣٩		
	الكلي	٨١٤,١٢٥	١١٩			

أظهرت النتائج في الجدول (٢٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل بين أفراد العينة تبعاً لمتغير الراتب الشهري .ويرى الباحث أن ذلك قد يعود إلى استقرار الظروف والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لمجتمع الدراسة ، وفي هذا تشير (سهير ، ١٩٩٢) إلى أن القيم تعتبر إفراز لنشاط اقتصادي معين وظروف وعلاقات معينة وعندما تستقر هذه الظروف والأوضاع لفترة من الزمن تستقر معها القيم .كما أنه ربما يكون لتقارب مستويات الراتب الشهري بين أفراد العينة حيث لم يتجاوز (٦٠٠٠ريال) إلا ما نسبته ١٥٪ من جملة أفراد العينة . أيضاً ربما يكون لثبات العلاوة السنوية التي تعطى للعامل والتي جعلت العمال القدامى أكثر راتباً من العمال الجدد أثر في عدم تأثر قيم العمل لدى العمال بالراتب الشهري حيث أن العامل الجديد يرى أنه مهما اجتهد وأخلص في العمل فلن يستطيع الحصول على راتب مرتفع نظراً لحداثته في العمل . والعكس في حالة العامل القديم حيث أنه لو تهاون في عمله فلن يقل راتبه ، وبالتالي فإن هذا لن يغير من قيم العمل لدى العامل .

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (أمين ، ١٩٩٨) ، وجزئياً مع ما توصلت إليه (أمينة ، ١٩٩٩) حيث وجدت تأثير للراتب الشهري على القيمة الاقتصادية فقط .

الفرض الرابع :

لايوجد تباين في متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة بتباين المتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في كل من :

أ- العمر ب- المستوى التعليمي جـ- الراتب الشهري

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي وذلك للكشف عن الفروق في على عوامل دافعية الإنجاز والانتماء نتيجة التباين في بعض المتغيرات الديموجرافية كل على حدة .

أ. الفروق في عوامل دافعية الإنجاز والانتماء نتيجة التباين في العمر :

جدول (٢١)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء نتيجة تباين العمر

متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الإحساس بالنبذ	بين المجموعات	١٢٤,٥٣٢	٣	٤١,٥١١	١,٨٦٢	غير دال
	داخل المجموعات	٢٥٨٥,٤٣٤	١١٦	٢٢,٢٨٨		
	الكلي	٢٧٠٩,٩٦٧	١١٩			
الجزاءات الخارجية	بين المجموعات	٢٣,٣٠٩	٣	٧,٧٧	٠,٤٢	غير دال
	داخل المجموعات	٢١٤٦,٢٨٣	١١٦	١٨,٥٠٢		
	الكلي	٢١٦٩,٥٩٢	١١٩			
المغامرة	بين المجموعات	١٦,٥٦٨	٣	٥,٥٢٣	٠,٣٦٣	غير دال
	داخل المجموعات	١٧٦٢,٨٩٨	١١٦	١٥,١٩٧		
	الكلي	١٧٧٩,٤٦٧	١١٩			
المثابرة	بين المجموعات	٣,٢٤	٣	١,٠٨	٠,٠٨١	غير دال
	داخل المجموعات	١٥٤٥,١٢٧	١١٦	١٣,٣٢		
	الكلي	١٥٤٨,٣٦٧	١١٩			
صعوبة التفاعل الاجتماعي	بين المجموعات	٧٠,٢٠٦	٣	٢٣,٤٠٢	١,٢٨٥	غير دال
	داخل المجموعات	٢١١٢,٣٨٥	١١٦	١٨,٢١		
	الكلي	٢١٨٢,٥٩٢	١١٩			
تنوع الاهتمامات	بين المجموعات	٥٤,١٠٨	٣	١٨,٠٣٦	١,١٣٨	غير دال
	داخل المجموعات	١٨٣٩,١٩٢	١١٦	١٥,٨٥٥		
	الكلي	١٨٩٣,٣	١١٩			
الاهتمام بالصداقات	بين المجموعات	١٠,٤٧٩	٣	٣,٤٩٣	٠,٢٨١	غير دال
	داخل المجموعات	١٤٤٣,٣٨٨	١١٦	١٢,٤٤٣		
	الكلي	١٤٥٣,٨٦٧	١١٩			
الخوف من الفشل	بين المجموعات	٢٣,٣١٦	٣	٧,٧٧٢	٠,٧٣	غير دال
	داخل المجموعات	١٢٣٥,٣٥	١١٦	١٠,٦٥		
	الكلي	١٢٥٨,٦٦٧	١١٩			
ضعف ثقة الفرد بقدراته	بين المجموعات	٥٢,٩٤٦	٣	١٧,٦٤٩	١,٠٢٤	غير دال
	داخل المجموعات	١٩٩٩,٠٢١	١١٦	١٧,٢٣٣		
	الكلي	٢٠٥١,٩٦٧	١١٩			
قلق بدء العمل	بين المجموعات	٤٢,٥٦٢	٣	١٤,١٨٧	١,٣٦٨	غير دال
	داخل المجموعات	١٢٠٢,٩٠٤	١١٦	١٠,٣٧		
	الكلي	١٢٤٥,٤٦٧	١١٩			
الثقة بالنفس	بين المجموعات	٥٠,٨٣٧	٣	١٦,٩٤٦	١,٥٠٤	غير دال
	داخل المجموعات	١٣٠٧,١٥٥	١١٦	١١,٢٦٩		
	الكلي	١٣٥٧,٩٩٢	١١٩			
التقبل الاجتماعي	بين المجموعات	٢٢,٧٣	٣	٧,٥٧٧	٠,٥٠٣	غير دال
	داخل المجموعات	١٧٤٨,٤٣٧	١١٦	١٥,٠٧٣		
	الكلي	١٧٧١,١٦٧	١١٩			
المنافسة	بين المجموعات	٢٢,٨٠٩	٣	٧,٦٠٣	٠,٤٣٩	غير دال
	داخل المجموعات	٢٠٠٧,١٨٣	١١٦	١٧,٣٠٣		
	الكلي	٢٠٢٩,٩٩٢	١١٩			
قلق المستقبل	بين المجموعات	٢٥,٤٧٨	٣	٨,٤٩٣	٠,٧٢٥	غير دال
	داخل المجموعات	١٣٥٨,٨٨٩	١١٦	١١,٧١٥		
	الكلي	١٣٨٤,٣٦٧	١١٩			
الاستقلال	بين المجموعات	١٧,٤٥٨	٣	٥,٨١٩	٠,٤٥٤	غير دال
	داخل المجموعات	١٤٨٧,٧٤٢	١١٦	١٢,٨٢٥		
	الكلي	١٥٠٥,٢	١١٩			

أظهرت النتائج في الجدول (٢١) بأنه لا توجد فروق في متغيرات دافعية الإنجاز والانتمـاء تبعـاً لتباين العمر . ويرى الباحث أن السبب قد يعود إلى أن جميع أفراد العينة على اختلاف أعمارهم يحرصون على أن يظهروا في صورة إنجازية متقاربة بالإضافة لشعورهم بالمسؤولية تجاه العمل في هـذا المصـنع وإلى قناعتهم بالعمل الذي يؤدونه وتقبلهم لدورهم كعمال . أيضاً يعتقد الباحث أن هناك أمور أخرى ساعدت في عدم تأثير العمر على دافعية الإنجاز والانتماء والمتمثلة في :

١. نظام العمل والذي يشمل مجموعة الإجراءات واللوائح والقوانين التي تنظم سير العمل بمـا فيهـا نظام المكافآت والعقوبات . (العمر[٢] ، ٢٠٠٠ ، ٨٥)

ونظام العمل يعمل على تحديد القنوات والطرق التي ينبغي أن يسـير فيهـا العامـل فيبتعـد عـن الاجتهادات الشخصية والمزاجية والعشوائية ، وهذا يجعل جميع العمال يقومـون تقريبـاً بـدرجات متساوية من الإنجاز من بداية الانخراط في العمل إلى مرحلة التقاعد .

٢. التقدير : والذي يشمل مجموعة الإيماءات والتصريحات (مثل المدح والثناء) الصادرة من الآخرين (مثل الرؤساء والزملاء) حول نوعية مستوى أداء العامل . (المرجع السابق ، ٨٧)

ويعتبر استخدام التقدير إشارة إلى العدالة والانصاف لإنجاز العامل ، وبالتالي يؤدي إلى زيادة الدافعيـة لديه . ومن هنا يرى الباحث أنه ربما يكون لإحساس الفرد العامل بقلة وندرة التقدير من الآخرين أثر على عدم تأثر دافعية الإنجاز والانتماء بتغير المراحل العمرية .

٣. نظام الترقي : من طبيعة الفرد العامل هو السعي الدائم للجد في عمله كي يحصل علـى الترقيـة المنشودة ، ولكن ربما يكون لتجميد الموظف على وضعه الوظيفي لفترات طويلة من عمـره أدى إلى عدم تأثر دافعية الإنجاز والانتماء لديه . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصـل إليـه (الصـغير ، ١٩٩٨) ، ومع (القحطاني ، ١٩٩٠) ، وتختلف جزئياً مع ما توصلت إليه (اعتماد ، ١٩٩٣) حيث وجدت أن السن له علاقة ارتباطية مع الانتماء .

ب. الفروق في متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء نتيجة لتباين المستوى التعليمي

جدول (٢٢)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء نتيجة لتباين المستوى التعليمي

متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الإحساس بالنبذ	بين المجموعات	١٥٢,٨٣٢	٣	٥٠,٩٤٤	٢,٣١١	غير دال
	داخل المجموعات	٢٥٥٧,١٣٥	١١٦	٢٢,٠٤٤		
	الكلي	٢٧٠٩,٩٦٧	١١٩			
الجزاءات الخارجية	بين المجموعات	٧٨,١٣٣	٣	٢٦,٠٤٤	١,٤٤٥	غير دال
	داخل المجموعات	٢٠٩١,٤٥٨	١١٦	١٨,٠٣		
	الكلي	٢١٦٩,٥٩٢	١١٩			
المغامرة	بين المجموعات	٦٧,٧٨	٣	٢٢,٥٩٣	١,٥٣١	غير دال
	داخل المجموعات	١٧١١,٦٨٦	١١٦	١٤,٧٥٦		
	الكلي	١٧٧٩,٤٦٧	١١٩			
المثابرة	بين المجموعات	٥٧,١٥٢	٣	١٩,٠٥١	١,٤٨٢	غير دال
	داخل المجموعات	١٤٩١,٢١٥	١١٦	١٢,٨٥٥		
	الكلي	١٥٤٨,٣٦٧	١١٩			
صعوبة التفاعل الاجتماعي	بين المجموعات	٤٢,٨٢٩	٣	١٤,٢٧٦	٠,٧٧٤	غير دال
	داخل المجموعات	٢١٣٩,٧٦٣	١١٦	١٨,٤٤٦		
	الكلي	٢١٨٢,٥٩٢	١١٩			
تنوع الاهتمامات	بين المجموعات	٤,٣٤	٣	١,٤٤٧	٠,٠٨٩	غير دال
	داخل المجموعات	١٨٨٨,٩٦	١١٦	١٦,٢٨٤		
	الكلي	١٨٩٣,٣	١١٩			
الاهتمام بالصداقات	بين المجموعات	١٠,٢٠٤	٣	٣,٤٠١	٠,٢٧٣	غير دال
	داخل المجموعات	١٤٤٣,٦٦٢	١١٦	١٢,٤٤٥		
	الكلي	١٤٥٣,٨٦٧	١١٩			
الخوف من الفشل	بين المجموعات	٢٣,٥٣٨	٣	٧,٨٤٦	٠,٧٣٧	غير دال
	داخل المجموعات	١٢٣٥,١٢٩	١١٦	١٠,٦٤٨		
	الكلي	١٢٥٨,٦٦٧	١١٩			
ضعف ثقة الفرد بقدراته	بين المجموعات	٩٠,١٤٥	٣	٣٠,٠٤٨	١,٧٧٧	غير دال
	داخل المجموعات	١٩٦١,٨٢١	١١٦	١٦,٩١٢		
	الكلي	٢٠٥١,٩٦٧	١١٩			
قلق بدء العمل	بين المجموعات	٣٤,١٨٩	٣	١١,٣٩٦	١,٠٩١	غير دال
	داخل المجموعات	١٢١١,٢٧٨	١١٦	١٠,٤٤٢		
	الكلي	١٢٤٥,٤٦٧	١١٩			
الثقة بالنفس	بين المجموعات	٥,٤٨	٣	١,٨٢٧	٠,١٥٧	غير دال
	داخل المجموعات	١٣٥٢,٥١٢	١١٦	١١,٦٦		
	الكلي	١٣٥٧,٩٩٢	١١٩			
التقبل الاجتماعي	بين المجموعات	٥٥,١١٨	٣	١٨,٣٧٣	١,٢٤٢	غير دال
	داخل المجموعات	١٧١٦,٠٤٩	١١٦	١٤,٧٩٤		
	الكلي	١٧٧١,١٦٧	١١٩			
المنافسة	بين المجموعات	١٤,٩٩٧	٣	٤,٩٩٩	٠,٢٨٨	غير دال
	داخل المجموعات	٢٠١٤,٩٩٥	١١٦	١٧,٣٧١		
	الكلي	٢٠٢٩,٩٩٢	١١٩			
قلق المستقبل	بين المجموعات	٢٦,١٨٨	٣	٨,٧٢٩	٠,٧٤٦	غير دال
	داخل المجموعات	١٣٥٨,١٧٩	١١٦	١١,٧٠٨		
	الكلي	١٣٨٤,٣٦٧	١١٩			
الاستقلال	بين المجموعات	٦,٢٠٧	٣	٢,٠٦٩	٠,١٦	غير دال
	داخل المجموعات	١٤٩٨,٩٩٣	١١٦	١٢,٩٢٢		
	الكلي	١٥٠٥,٢	١١٩			

أظهرت النتائج في الجدول (٢٢) بأنه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء تبعاً لتباين المستوى التعليمي . ويرى الباحث أن السبب في ذلك قد يعود إلى تقارب المستويات التعليمية حيث أن ما نسبته ٩٣,٣٣٪ من أفراد العينة لم يتجاوز المرحلة الثانوية وإلى عدم فعّالية المستوى التعليمي في أداء العمل حيث يتساوى الأميّ والمتعلم في أداء الواجبات والمهام ويطالب الكل بإنجاز ما أنيط إليه من واجبات وظيفية دون النظر والاعتبار للمستويات التعليمية . حيث أن طبيعة العمل في المصنع تعتمد على القيام بمهام مهنية فنية بحتة تحتاج إلى مهارات يدوية أكثر منها مهارات مكتسبة عن طريق التعليم أو المستوى الدراسي والدليل على ذلك أن الباحث وجد عدد من الأفراد لديهم مؤهلات تعليمية لكنهم لا يحسنون القراءة والكتابة الجيدة والسبب على حدّ قولهم هو ابتعادهم عن ما ينمي المهارات التعليمية لديهم ، وهذا شيء جعل العمال يعزون نجاحهم في العمل إلى الجهد والمثابرة ، والإلمام بالمهارات الفنية دون الحاجة إلى المستويات التعليمية . أيضاً يرى الباحث أن من الأسباب التي أدت إلى عدم تأثير المستوى التعليمي على دافعية الإنجاز والانتماء هو تساوي الدافعية لدى أفراد العينة فالعامل كلما ارتفع مستواه يعتقد أنه أكفأ في قدرته على العمل لأنه أنشط وأكثر دراية في أدائية للأعمال والمهام .وفي المقابل كلما قل المستوى التعليمي كلما جعل العامل يثابر ويبذل الجهود المختلفة وذلك خوفاً من الفشل . وتختلف هذه النتيجة مع ما توصل إليه (عقيل ،١٩٨٧) ، (القحطاني ، ١٩٩٠) ، (اعتماد ، ١٩٩٣) ، (الصغير ، ١٩٩٨) .

وتتفق مع ما توصل إليه (حسن ، ١٩٩٨) ، (عبابنة ، ١٩٩٩) .

ج- الفروق في متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء نتيجة لتباين الراتب الشهري :

جدول (٢٣)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء نتيجة لتباين الراتب الشهري

متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الإحساس بالنبذ	بين المجموعات	٥٦,٦٧٣	٢	٢٨,٣٣٦	١,٢٥	غير دال
	داخل المجموعات	٢٦٥٣,٢٩٤	١١٧	٢٢,٦٧٨		
	الكلي	٢٧٠٩,٩٦٧	١١٩			
الجزاءات الخارجية	بين المجموعات	٤٩,٤٢٥	٢	٢٤,٧١٣	١,٣٦٤	غير دال
	داخل المجموعات	٢١٢٠,١٦٧	١١٧	١٨,١٢١		
	الكلي	٢١٦٩,٥٩٢	١١٩			
المغامرة	بين المجموعات	٦,٥٠٦	٢	٣,٢٥٣	٠,٢١٥	غير دال
	داخل المجموعات	١٧٧٢,٩٦١	١١٧	١٥,١٥٤		
	الكلي	١٧٧٩,٤٦٧	١١٩			
المثابرة	بين المجموعات	٢١,٣٣٩	٢	١٠,٦٦٩	٠,٨١٧	غير دال
	داخل المجموعات	١٥٢٧,٠٢٨	١١٧	١٣,٠٥٢		
	الكلي	١٥٤٨,٣٦٧	١١٩			
صعوبة التفاعل الاجتماعي	بين المجموعات	٧,٠٧٥	٢	٣,٥٣٨	٠,١٩	غير دال
	داخل المجموعات	٢١٧٥,٥١٦	١١٧	١٨,٥٩٤		
	الكلي	٢١٨٢,٥٩٢	١١٩			
تنوع الاهتمامات	بين المجموعات	٧٠,٠٤٣	٢	٣٥,٠٢٢	٢,٢٤٧	غير دال
	داخل المجموعات	١٨٢٣,٢٥٧	١١٧	١٥,٥٨٣		
	الكلي	١٨٩٣,٣	١١٩			
الاهتمام بالصداقات	بين المجموعات	٢٧,٨٥	٢	١٣,٩٢٥	١,١٤٣	غير دال
	داخل المجموعات	١٤٢٦,٠١٦	١١٧	١٢,١٨٨		
	الكلي	١٤٥٣,٨٦٧	١١٩			
الخوف من الفشل	بين المجموعات	١١,٣٧٣	٢	٥,٦٨٦	٠,٥٣٣	غير دال
	داخل المجموعات	١٢٤٧,٢٩٤	١١٧	١٠,٦٦١		
	الكلي	١٢٥٨,٦٦٧	١١٩			
ضعف ثقة الفرد بقدراته	بين المجموعات	٥,٧١	٢	٢,٨٥٥	٠,١٦٣	غير دال
	داخل المجموعات	٢٠٤٦,٢٥٧	١١٧	١٧,٤٨٩		
	الكلي	٢٠٥١,٩٦٧	١١٩			
قلق بدء العمل	بين المجموعات	٧٦,٤٥	٢	٣٨,٢٢٥	٣,٨٢٦	دال عند ٠,٠٥
	داخل المجموعات	١١٦٩,٠١٦	١١٧	٩,٩٩٢		
	الكلي	١٢٤٥,٤٦٧	١١٩			
الثقة بالنفس	بين المجموعات	١٧,٣٨١	٢	٨,٦٩	٠,٧٥٨	غير دال
	داخل المجموعات	١٣٤٠,٦١١	١١٧	١١,٤٥٨		
	الكلي	١٣٥٧,٩٩٢	١١٩			
التقبل الاجتماعي	بين المجموعات	١٨,٥	٢	٩,٢٥	٠,٦١٧	غير دال
	داخل المجموعات	١٧٥٢,٦٦٧	١١٧	١٤,٩٨		
	الكلي	١٧٧١,١٦٧	١١٩			
المنافسة	بين المجموعات	٨,٠٦٨	٢	٤,٠٣٤	٠,٢٣٣	غير دال
	داخل المجموعات	٢٠٢١,٩٢٤	١١٧	١٧,٢٨١		
	الكلي	٢٠٢٩,٩٩٢	١١٩			
قلق المستقبل	بين المجموعات	١٤,٥٨٩	٢	٧,٢٩٤	٠,٦٢٣	غير دال
	داخل المجموعات	١٣٦٩,٧٧٨	١١٧	١١,٧٠٨		
	الكلي	١٣٨٤,٣٦٧	١١٩			
الاستقلال	بين المجموعات	٨,٤٦٩	٢	٤,٢٣٤	٠,٣٣١	غير دال
	داخل المجموعات	١٤٩٦,٧٣١	١١٧	١٢,٧٩٣		
	الكلي	١٥٠٥,٢	١١٩			

أظهرت النتائج في الجدول (٢٣) أن متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء لدى أفراد العينة لا تختلف باختلاف الراتب الشهري ما عدا عامل " قلق بدء العمل " حيث بينت النتائج وجود اختلاف بين الأفراد تبعاً لاختلاف فئات الراتب الشهري وهذه الفروق دالة إحصائياً عند ٠,٠٥

ويرى الباحث أن عامل " قلق بدء العمل " يعتبر من عوامل دافعية الإنجاز السلبية حيث أن ارتفاعه يشير إلى نقص في دافعية الإنجاز الإيجابية . وفي هذا وضح الصفطي (١٩٩٥ :٧٣) أن معظم مدارس علم النفس أجمعت على أن القلق المرتفع هو العائق الأساسي لكل إنجاز أو أداء لأنه يكف قدرة الإنسان على العمل والاستمتاع بالحياة وعلى العكس من ذلك فإن القلق المعتدل يعتبر بمثابة طاقة للحياة تدفع الفرد إلى العمل والأداء والإنتاج . وبهذا فإن الباحث يرجع وجود الفروق بين أفراد العينة في عامل " قلق بدء العمل " تبعاً لتأثير الراتب الشهري إلى شعورهم بالقلق نحو الأعمال والأنشطة التي سيقومون بأدائها والتي سيتأثر بها مقدار الراتب الشهري ، وقد يظهر القلق لدى العمال في صورة مختلفة .

١-أن بعض العمال يقضي وقتاً طويلاً في التفكير والتنظيم والتخطيط قبل أن يبدأ في مهمة العمل مخافة أن يرتكب أخطاء قد تؤدي إلى الحسميات من الراتب الشهري . وفي المقابل قد يوجد بعض الأفراد يلجأون إلى التنظيم والتخطيط قبل بدء مهمة العمل رغبة منهم في تحسين أدائهم في العمل ومن ثم الحصول على قدر من المكافآت المادية أو المعنوية ومن ثم المحافظة على مقدار الراتب الشهري دون حدوث الحسميات .

٢-استعداد العامل قبل بدء ساعات العمل الرسمية بزمن معين مخافة التأخر في الحضور إلى العمل ، لأن هذا سيؤثر على مقدار راتبه الشهري ، فالمعروف في لوائح وأنظمة العمل أن العامل ملتزم بساعات محددة لأداء العمل ويخصم على العامل من مرتبه الشهري بنسبة تتناسب مع زمن تأخره أو غيابه عن العمل ولو زادت نسبة تأخره أو غيابه بنسبة معينة فإنه يعرض نفسه للعقوبات التي ينص عليها نظام العمل .

٣-.عندما يتم العامل مهمة العمل المكلف به يحتاج إلى راحة بسـيطة للاسترخاء وإعـادة التفكير والتنظيم للعمل الجديد . وربما أن العامل في المصنع يطالب بالاستمرارية في العمل ــ دون التمتع بأخذ قسط من الراحة ــ طالما أنه في ساعات العمل الرسمية ، وهذا يزيـد مـن شعوره بالقلق تجاه مهمة العمل الجديدة وذلك لتناقض أفكاره نحوها بين أنه سـوف ينجزهـا بدون أخطاء وبين اعتقاده أنه سوف يرتكب أخطاء قد تؤثر على راتبه الشهري بالحسميات

أما عدم وجود فروق في عوامل دافعية الإنجاز والانتماء الأخرى تبعاً لتأثير الراتب الشهري.

فيرجعه الباحث إلى تساوي هذه العوامل لدى العمال ذوي الفئات المختلفـة مـن الراتـب الشهري لأن هذه العوامل والمقاسة في هذه الدراسة تعبر في مجملها عن تكوين افتراضي يعـني الشعور أو الوجدان المرتبط بالأداء حيث المنافسة لبلوغ معايير الامتياز في الجوانب المرتبطـة بإنجاز العمل نفسه أو الجوانب المرتبطة بالانتماء إلى جماعة العمل ويعتقد الباحـث أن الفـرد يسعى إلى إشباع هذه الدوافع دون أن ينظر إلى ما سوف يحصل عليه من مـردود مـادي وفي هذا الجانب أشار (المشعان ، ١٩٩٣: ١٥) بأن " ميلر وفورم " قد بيّنا بأن الدوافع للعمـل لا ترتبط بالحاجات الاقتصادية فحسب فالناس قد يستمرون في العمل حـتى ولـو كـانوا في حاجة مادية وأنهم يستمرون في العمل لأن المكافآت التي يحصلون عليها من عملهم مكافـآت اجتماعية مثل التقدير والاحترام والإعجاب من زملائهم في العمل وهذا يعتبر إشباعاً معنويـاً يؤدي إلى تحقيق الدافع لدى الأفراد وبالتالي حفزهم على العمل .وتختلف هذه النتيجة مع مـا توصل إليه الصغير (١٩٩٨) حيث وجد أن هناك تأثير للمستوى الاقتصادي علـى دافعيـة الإنجاز ولكنه تأثير سلبي . وتختلف مع ما توصل إليه (العمر[٢] ، ٢٠٠٠) حيـث وجـد أن دافعية الموظفين ترتفع كلما ارتفع المرتب وكذلك تختلف مع ما توصل إليه كل من (تيوري ، ١٩٩٠)،(أوجها ، ١٩٩١) .

الفرض الخامس :

لاتوجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات قيم العمل ومتغيرات دافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات قيم العمل ومتغيرات دافعية الإنجاز والانتماء والجدول (٢٤) يوضح النتيجة .

جدول (٢٤)

معاملات الارتباط بين متغيرات قيم العمل ومتغيرات دافعية الإنجاز والانتماء

قيم العمل / دافعية الإنجاز والانتماء	الفخر بالعمل	الإندماجية في العمل	أفضلية العمل	السعي إلى الترقي	القيمة الاقتصادية للعمل	القيمة الاجتماعية للعمل
الاحساس بالنبذ (انتماء)	-٠,٠٥٨	٠,٢٢٩*	٠,١٥٨	٠,٤٤٨**	٠,٣٠٥**	٠,٠٨٦
الجزاءات الخارجية (إنجاز)	٠,٠٤٢	٠,١٧٥	٠,٢٠٦*	٠,٣٦١**	٠,٤٥٨**	٠,١٥٢
المغامرة (انخاز)	٠,١٨٣*	٠,١٦٢	٠,٢٧٢**	٠,٠٨٤	٠,١٨٣*	٠,١٧٢
المثابرة (انجاز)	٠,٣٩٤**	٠,٠٦٩	٠,٠٥١	-٠,٠٢٦	-٠,٠٧٤	٠,١١٩
صعوبة التفاعل الاجتماعي (انتماء)	-٠,٠٨٧	٠,١٣٧	٠,٢٤٨**	٠,٣٦٩**	٠,٣١٠**	٠,٢٤٦**
تنوع الاهتمامات (انجاز)	٠,٢٤**	٠,١٤٨	٠,٢٠٦*	٠,٢٠٧*	٠,١٤١	٠,١٠٣
الاهتمام بالصداقات (انتماء)	٠,٢٥٦**	٠,١٦٥	٠,٢٠٦*	٠,٢٣٤*	٠,٢٢٨*	٠,٠٧٢
الخوف من الفشل (انجاز)	٠,١٦	٠,١١٨	٠,١٨٩*	٠,٢٤٤**	٠,٢٧١**	٠,١٤٩
ضعف ثقة الفرد بقدراته (انجاز)	٠,١٩٥*	٠,١٣٦	٠,٣٢٠**	٠,٣٤٦**	٠,٢٥٢**	٠,٠٧٩
قلق بدء العمل (انجاز)	٠,١٨٩*	٠,٠٧٣	٠,٢٠٣*	٠,٣٦٥**	٠,٢٧٢**	٠,١٥٢
الثقة بالنفس (انجاز)	٠,١٩١*	٠,١٥٩	٠,٢٨٤**	-٠,٠٨٤	٠,٠٥٢	٠,١٠٠
التقبل الاجتماعي (انتماء)	٠,١٢١	٠,٣٤٢**	٠,٣٧١**	٠,٣٤٤**	٠,٣٣٣**	٠,١٩٩*
المنافسة (انجاز)	٠,٢٧٩**	٠,٠٨٨	٠,١٨٦*	٠,٠٦٣	٠,٠٢٨	-٠,٠٦٦
قلق المستقبل (انجاز)	٠,٢٩٦**	٠,١٢٧	٠,٢٤٤**	٠,١٥٠	٠,١٥٦	٠,١٠١
الاستقلال (انجاز)	٠,١٩*	٠,٢١٢**	٠,١٥٠	٠,٠٧٥	٠,١١٧	٠,١٥٢

* دلالة عند ٠,٠٥ ** دلالة عند ٠,٠١

أظهرت النتائج في جدول (٢٤) وجود علاقات ارتباطية بين متغيرات قيم العمل وعوامل دافعية الإنجاز والانتماء وهي علاقات سالبة وموجبة حيث تدل العلاقات السالبة أن الزيادة في أحد العوامل يؤدي إلى نقص في العامل الثاني .أما العلاقة الموجبة فتدل على أن الزيادة في أحد العوامل تؤدي إلى الزيادة في العامل الثاني وفيما يلي سوف يتم مناقشة نتائج العلاقات الارتباطية بين كل قيمة من قيم العمل وعوامل دافعية الإنجاز والانتماء على النحو التالي :

أ- مناقشة نتائج ارتباط قيمة " الفخر بالعمل " مع عوامل دافعية الإنجاز والانتماء :

من الجدول (٢٤) يتضح أن قيمة " الفخر بالعمل " لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) مع عامل " المغامرة " بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,١٨٣) ، وهذا يعني أنه كما زاد عنصر " المغامرة " لدى الفرد في مجال عمله كلما زادت قيمة " الفخر بالعمل " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد المغامر يتمتع بسمات تتمثل في محاولة حل المسائل والأمور التي يعتبرها البعض مستحيلة وفي تفضيله للأشياء التي تتضمن المغامرة على الأشياء العادية وميله للتعامل مع المشكلات الصعبة ، فكل هذه السمات تكون لدى الفرد المغامر نوع من الفخر بالأعمال التي يقوم بها ويعتقد الباحث أنه ربما للدقة المتناهية في عملية تصنيع الكسوة والصعوبات التي تمر بها مراحل العمل في المصنع . إن لها دور في تعزيز " المغامرة " لدى الفرد ومن ثم زيادة في قيمة " الافتخار بهذا العمل " .

وارتبطت قيمة " الفخر بالعمل " مع عامل " المثابرة " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٣٩٤) وذلك يعني أنه كلما زاد عنصر " المثابرة " لدى الفرد كلما زادت قيمة " الفخر بالعمل" لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد المثابر يسعى إلى بذل الجهد للتغلب على العقبات التي قد تواجهه أثناء أدائه لبعض الأعمال ويحرص على عدم ضياع وقت العمل فيما لا يعود بفائدة وهذا يعكس مدى الإشباع الذاتي Self Fulfillment الذي يحققه الفرد من عمله .

وحيث أن العمل في المصنع يحتاج إلى مثابرة العمال لإنجاز العمل فإن مثابرة الفرد تظهر في شعوره بالمسئولية تجاه العمل . وهذا شيء ينمي في نفس الفرد قيمة الافتخار بالعمل . وفي هذا الصدد يشير (إبراهيم،٤٢،١٩٩٢) إلى أن الفرد الذي يفتقر للمثابرة تجده يتميز بعدم القدرة على مجابهة العقبات أو الصعوبات التي تصادفه كما يفتقر للنشاط والحيوية والميل للكفاح

عند وجود بوادر الفشل أو عند الإحساس بالتعب أو الإجهاد لهذه العقبات أو الصعاب التي يتوقعها الفرد .

وارتبطت قيمة " الفخر بالعمل) مع عامل " تنوع الاهتمامات " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٤٠) ويعني ذلك أنه كلما زاد " تنوع الاهتمامات " لدى الفرد كلما زادتقيمة " الفخر بالعمل " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد العامل في المصنع ربما لديه رغبة في تحسين مستواه في العمل وذلك بالإطلاع على الطرق والأساليب الجديدة التي تساعده في مجال عمله ، وذلك بالاشتراك في مواقف متنوعة مع الخبراء في مجال العمل .

وهذا التنوع في اهتمامات الفرد عزز لديه قيمة الفخر بالعمل حيث أنه فتح أمامه قنوات جديدة تعمل على صقل خبراته ومهاراته .

وارتبطت قيمة " الفخر بالعمل " مع عامل " الاهتمامات بالصداقات " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٥٦) وهذا يدل أنه كلما زاد " اهتمام الفرد بالصداقات " في محيط عمله كلما زادت " قيمة الفخر بذلك العمل" .

ويرجع الباحث ذلك أن الفرد الذي يهتم كثيراً بالصداقة مع زملاء العمل فإن إحساسه بالنجاح يزداد إذا شعر أنه محبوباً منهم ، وبالتالي فإن العمل الذي يساعده على إقامة الصداقات مع زملاء العمل أو يساعده في إيجاد مجالات جديدة للصداقات مع أناس آخرون من خارج العمل . فإن ذلك العمل يشعر الفرد بالمسئولية تجاهه ، ويجعله ينشغل به في مواقف تفاعله اليومية لأنه حقق له نوع من الأشباع الذي يتمناه في بناء الصداقات . وربما أن وجود العمل في مصنع يحمل اسم الكعبة ا لمشرفة له دور في اهتمام الفرد بالصداقات ومن ثم الافتخار بذلك العمل .وفي هذا الصدد توضح (مجدة ، ١٩٩٧ ، ٦٤) أن (أدلر) أشار إلى أن الإنسان كائن اجتماعي يربط نفسه بالأخرين في إطار العلاقة الاجتماعية التي قوامها الميل إلى التوحيد بالجماعة الحب والتعاطف والتعاون مع أفراد الجماعة .

وارتبطت قيمة " الفخر بالعمل " مع عامل "ضعف ثقة الفرد بقدراته " بعلاقة ارتباطية لها دلالـة إحصائية عند (٠,٠٥) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,١٩٥) وهذا يعني أنـه كلمـا زاد " ضعف ثقة الفرد بقدراته " كلما زادت قيمة " الفخر بالعمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد تزيد قيمة الفخر بالعمل لديه حينما يستطيع القيام بالأعمـال الصعبة مع زملائه وحينما يكون رأيه متفق مع آراء الآخرين كما أن الفرد الذي يشعر بضـعف الثقة في قدراته قد يلجأ إلى عامل التعويض النفسي . (Compensation)

والذي يعرف بأنه قيام الشخص بإظهار صفة أو مجموعة من الصفات الجيدة أو الأنشطة المثمـرة وذلك لإخفاء صفاته غير الجيدة أو لإخفاء قصوره أو عجزه في مجال من المجالات (جمل الليل ، ١٩٩٨، ٧٩) فربما أنه قد يقوم بتعويض ما لديه من نقص وضعف في قدراته على شكل افتخار بعمله أمام الآخرين وذلك ليثبت أنه يتملك قدرات عالية أهلته للعمل والإنجاز أسوة برفاقه الآخرين .

وارتبطت قيمة " الفخر بالعمل " مع عامل " قلق بدء العمل " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصـائية عند (٠,٠٥) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,١٨٩) وهذا يعني أنه كلما زاد " قلق بدء العمل " لدى الفرد كلما أدى إلى زيادة قيمة " الفخر بالعمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد العامل في المصنع يشعر أن طبيعة عمله في المصـنع تحتـاج إلى وقت للتفكير والتنظيم قبل أن يبدأ في مهمة العمل بما يجعل هذا العمل يختلف عن بعض الأعمال في المجالات الأخرى حيث أنه يحتاج من الفرد العامل إلى الدقة في احترام مواعيد العمـل وإلى أن يكون مسترخي وغير مشدود الأعصاب لكي يتمكن من إتمام مهام العمل على الوجه المطلـوب وهذه العوامل السابقة يعتقد الباحث أنها كونت وعززت عند الفرد قيمة " الافتخـار بعملـه " وذلك عندما يقارن نفسه بأصدقاء أو معارف يعملون في مجالات أخرى غير المصنع الذي يعمل به

وارتبطت قيمة " الفخر بالعمل " مع عامل " الثقة بالنفس " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,١٩١) وهذا يعني أن العمل الذي يؤدى إلى زيادة " الثقة بالنفس " لدى الفرد فإن ذلك يؤدي إلى زيادة " قيمة الفخر " بذلك العمل .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يوجه جهوده ومساعيه نحو النجاح في مهام العمل فلا يستسلم مهما بدا العمل صعباً لأنه على ثقة بنفسه أن بإمكانه أن ينجح في إنجاز العمل إذا ما حاول أن يقوم بذلك العمل . كما أن العمل الذي ينمي الثقة بالنفس لدى الفرد ولا يترعها فإنه يقلل من مشاعر الخوف من الفشل ويزيد الفرد من احتمالات النجاح التي تؤدي إلى الرضى والسعادة ومن ثم الافتخار بذلك العمل . وفي هذا الصدد أوضح أتكنسون أن الأفراد المرتفعين في الدافع لبلوغ النجاح يشعرون بالفخر في حالة الإنجاز نظراً لأنهم يستمتعون بالفعل بتحقيق النجاح . (خليفة ، د: ت ، ١١٩) .

وارتبطت قيمة " الفخر بالعمل " مع عامل " المنافسة " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٧٩) وهذا يعني أنه كلما زاد عنصر " المنافسة " لدى الفرد في مجال العمل كلما أدى ذلك إلى زيادة " قيمة الفخر بذلك العمل " ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يسعى إلى تأكيد ذاته بين أقرانه من خلال التفوق في مواقف المنافسة والمرتبطة بالقيام بواجبات العمل ويشعر أن نجاحه في عمله يزيد من ثقته واعتزازه بنفسه .

فإن هذا يكون له دافعياً قوياً لإعداد نفسه جيداً لمواجهه مواقف التنافس وتحمل مسئولية ذلك ، مما تظهر أثاره في صورة تفوقه في الأداء الوظيفي الذي يمثل إنجاز أفضل من الآخرين يشعر الفرد بالرضى والسعادة ، ومن ثم زيادة الافتخار بذلك العمل الذي هيأ له التنافس .

وارتبطت قيمة " الفخر بالعمل " مع عامل " قلق المستقبل " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٩٦) وهذا يعني أنه عندما يزيد " قلق المستقبل " لدى الفرد فإن هذا يؤدي إلى زيادة قيمة " الفخر بالعمل " لديه.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يوجه نشاطاته واهتماماته عامة نحو أهداف يود أن تتحقق في مستقبل حياته والمتمثلة في الاستقرار الوظيفي والأسري والقيام برسم الخطط للأعمال التي ينوي القيام بها مستقبلا فإن هذا ينعكس على الفرد بالإنجاز والشعور بالمسئولية والانضباط في العمل والتعلق بالرموز التي تدل على ذلك العمل بما ينمي قيمة الإفتخار بالعمل كما يظن الباحث أن لقلة الوظائف المتوفرة ولصعوبة شروط الالتحاق بها في الوقت الراهن ربما يكون قد انعكس ذلك على الفرد بالقلق تجاه المستقبل وبالتالي كون لديه قيمة عالية ومتزايدة للافتخار بعمله .

وارتبطت قيمة " الفخر بالعمل " مع عامل " الاستقلال " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠٥.) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,١٩٠) وهذا يعني أنه كلما زاد عنصر "الاستقلال " لدى الفرد كلما زادت قيمة " الفخر بالعمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن العمل الذي يمنح الفرد قدراً كافياً من الاستقلال والحرية والسيطرة في القيام بواجبات العمل وتحمل المسئولية والصلاحية في التخطيط والتنفيذ واتخاذ القرارات دون مساعدة الآخرين أو الرضوخ لضغوطهم فإن ذلك العمل يشعر الفرد بالفخر مما يؤدي إلى التعلق والإنشغال بذلك العمل في مواقف التفاعلات اليومية مع الآخرين .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة " الفخر بالعمل " وعامل " الإحساس بالنبذ " حيث بلغ معامل الارتباط (-٠,٠٥٨) وهي قيمة قريبة من الصفر ولكن في الاتجاه السلبي . بما يدل أن زيادة عنصر " الإحساس بالنبذ " لدى الفرد أنه يؤدي إلى انخفاض قيمة " الفخر بالعمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يحس بالنبذ والشدة والقسوة من مجتمعه الذي يعمل فيه فإنه لا يشعر بالرضا والسعادة لإنتمائه إلى ذلك المجتمع وبالتالي فإن ذلك العمل لا يحقق له الإشباع النفسي بل يترتب عليه الكثير من الصراعات النفسية التي تضيع على الفرد جزاءً كبيراً من جهوده والتي تنعكس في عدم الافتخار بذلك العمل .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة " الفخر بالعمل " وعامل " الجزاءات الخارجية " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٠٤٢) وهي قيمة قريبة من الصفر ولكن في الاتجاه الإيجابي ، بما يدل أن " الجزاءات الخارجية " ليس لها تأثير على قيمة " الفخر بالعمل " لدى الفرد.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يشعر بالمسئولية والأنشغال بالعمل في مواقف حياته اليومية فإنه قد لا يجد في المكافآت المالية حافزاً قوياً تدفعه نحو النشاط والعمل بل إن الحافز الحقيقي هو الإشباع النفسي الذي يحقق له الرضا والسعادة عندما يقوم بعمله على الوجه الأكمل.

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة " الفخر بالعمل " وعامل " صعوبة ا لتفاعل الاجتماعي " حيث بلغ معامل الارتباط (-٠,٠٨٧) وهي قيمة قريبة من الصفر في الاتجاه السلبي . بما يدل أن زيادة " صعوبة التفاعل الاجتماعي " لدى الفرد تؤدي إلى انخفاض قيمة "الفخر بالعمل" لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن العمل الذي يجد فيه الفرد صعوبة في التقرب إلى زملاء العمل ولا يستطيع مناقشتهم بل يخضع لآرائهم أكثر مما ينبغي فإن ذلك العمل لا يحقق الرضا والسعادة للعامل بل قد يؤثر بالسلب على إحساسه بالمسئولية والانضباط التعلق بالعمل مما ينعكس في أنخفاض قيمة الافتخار بذلك العمل .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة " الفخر بالعمل " وعامل " الخوف من الفشل " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٦٠) وهي علاقة ضعيفة في الاتجاه الموجب بما يوحي أن وجود عنصر " الخوف من الفشل " . لدى الفرد فإنه لا يؤثر على قيمة "الفخر بالعمل " لديه ويرجع الباحث ذلك إلى أن العمل الذي يدخله الفرد وهو يشعر باحتمالات الفشل فإنه يبذل جهوده أكثر مما ينبغي تجنباً للفشل والميل إلى تحاشي أو تجنب الفشل لدى الفرد يعمل على كف

قيمة الباعث للنجاح والذي يتمثل في الرضا والسعادة والإشباع الذي يمكن أن يحققه الفرد من عمله ، ويجد أن الفرد يعزو النجاح في ذلك العمل إلى عوامل خارجية تتعلق بصعوبة المهمة والحظ وهذا يترتب عليه أن شعوره بالفخر يتأثر حيث أن زيادة خوفه من الفشل لا تؤدي إلى زيادة قيمة الفخر بالعمل لديه .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة " الفخر بالعمل " وعامل " التقبل الاجتماعي " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٢١) وهي علاقة ضعيفة في الاتجاه الموجب بما يوحي أن زيادة " التقبل الاجتماعي " لدى الفرد قد لا يؤثر على زيادة قيمة " الفخر بالعمل " ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يهتم بحب الآخرين أكثر من اهتمامه بالنجاح في العمل فإن ذلك قد ينعكس على شعوره بالمسئولية تجاه العمل وقد ينشغل برفاقه أكثر من انشغاله بالعمل نفسه مما جعل حرصه على أن يكون مقبولاً اجتماعياً من قبل جماعة العمل من أهم العوامل التي تساعد في عدم نمو قيمة الافتخار بالعمل لديه لأن قيامه بواجبات العمل قد تحرمه من قضاء الأوقات الممتعة مع زملائه . مما سبق توضيحه يمكن القول أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة "الفخر بالعمل " وعوامل دافعية الإنجاز المتمثلة في (المغامرة ، المثابرة ، تنوع الاهتمامات ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل ، الثقة بالنفس ، المنافسة ، قلق المستقبل ، الاستقلال) أما متغيرا دافعية الإنجاز المتمثلان في (الجزاءات الخارجية ، الخوف من الفشل) فلم يكن معاملا ارتباطهما مع " قيمة الفخر بالعمل " دلالة إحصائياً . كما أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " الفخر بالعمل " وعامل دافعية " الانتماء " المتمثل في (الاهتمام بالصداقات) أما متغيرات دافعية الانتماء والمتمثلة في (الإحساس بالنبذ ، صعوبة التفاعل الاجتماعي ، التقبل الاجتماعي) فلم تكن معاملات ارتباطهما مع قيمة "الفخر بالعمل " دالة إحصائياً .

وهذا يوحي للباحث أن الدافعية العالية للإنجاز تؤدي إلى زيادة في قيمة الفخر بالعمل لدى الفرد وأن الدافعية العالية للانتماء إلى جماعة العمل فإنها قد لا تعمل على نمو قيمة الفخر بالعمل لدى الفرد .

ب- مناقشة نتائج ارتباط قيمة " الاندماجية في العمل " مع متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء

يوضح الجدول (٢٤) أن قيمة " الاندماجية في العمل " لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) مع عامل " الإحساس بالنبذ " بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٢٩) وهذا يعني أنه كلما زاد عامل " الإحساس بالنبذ " لدى الفرد كلما زادت " قيمة الاندماجية في العمل" . ويرجع الباحث ذلك إلى أنه كلما شعر الفرد بالقسوة والشدة ونقص العطف والحنان من قبل أقرانه أو المسئولين في العمل فإنه قد يوجه جهوده إلى تحسين أدائه وتصحيح أخطائه في العمل وإلى ارتباطه المتزايد بعمله في مقابل استمتاعه بالأنشطة الاجتماعية وقد يكون هذا من باب التعويض النفسي لما يشعر به الفرد أنه ينقصه أو يحتاج إليه وبالتالي يمكن القول أن نقص عامل الانتماء لدى الفرد تم تعويضه بعامل الإنجاز ومن ثم زيادة الاندماجية في العمل .

وارتبطت قيمة " الاندماجية في العمل " مع عامل " التقبل الاجتماعي " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قمته (٠,٣٤٢) وهي تدل أنه كلما زاد عنصر " التقبل الاجتماعي " لدى الفرد كلما زادت قيمة الاندماجية في العمل لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يحرص على حب الآخرين له ويجعل منه دافعاً قوياً للعمل والنشاط أكثر مما تدفعه أموره الذاتية فإن ذلك يساعده على تفاعله وتعاونه مع زملائه ورؤسائه والقيام بالمشاركة في الأنشطة التي تؤدي إلى تطوير العمل وتصحيح الأخطاء وتجعل منه عنصراً فعالاً في حضور اجتماعات العمل . مما ينعكس بطريقة إيجابية في زيادة الاندماجية في العمل والارتباط به في مقابل التمتع بالأنشطة الأخرى . وفي هذا الصدد أشار الحداد (٢٠٠١، ٢٩٥) إلى أن الإنسان في حاجة إلى الانتماء إلى الجماعة ليشبع حاجته إلى الأمان والطمأنينة .

وارتبطت قيمة " الاندماجية في العمل " مع عامل " الاستقلال " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢١٢) وهذا يعني أنــه كلمــا زاد عنصــر " الاستقلال" لدى الفرد كلما زادت قيمة " الاندماجية في العمل" لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يتمتع بقدر من الاستقلال في أرائه وأفكاره وتصــرفاته ولديه القدرة على تحمل مسئولية أعماله بشجاعة دون الرضوخ لضغوط الآخرين فإنــه عنــدما يشارك زملائه ورؤسائه في حضور الاجتماعات والأنشطة التي تطور العمل وتصــحح الأخطــاء نجده يشارك بطريقة إيجابية تساعد في اتخاذ القرارات التي تخدم مسيرة العمل . وبــذلك يمكننــا القول أن زيادة " الاستقلال " تؤدي إلى زيادة " الإنجاز " لديه ، ومن ثم زيادة " الاندماجية في العمل "

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة " الاندماجية في العمل " وعامل " الجزاءات الخارجية " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٧٥) وهي علاقة ضــعيفة تشــير إلى أن زيــادة " الجزاءات الخارجية " تؤدي إلى زيادة في قيمة " الاندماجية في العمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن المكافآت المالية والشهرة والتفاخر بالعمل والاستمتاع بالحاضر وترك المستقبل للظروف أنها أمور تساعد على تفاعل الفرد مع زملائه ورؤسائه وهي من العوامل الــتي تدفع وتحث الفرد على المشاركة في الأنشطة المختلفة المتعلقة بالعمل مثل حضور الاجتماعــات وإبداء الرأي في الأمور التي تعمل على تطوير وتصحيح الأخطاء .

وبالتالي فإن زيادة الجزاءات الخارجية تؤدي إلى زيادة في ارتباط العامل بعمله في مقابــل تمتعــه بالأنشطة الأخرى وهذا يؤدي بدوره إلى زيادة قيمة " الاندماجية في العمل " .

ولكن ربما أن محدودية (أو قلت) الجزاءات الخارجية التي تمنح للفرد العامل في المصنع فإنه قد لا يشعر بوجودها كدافع قوي يدفعه إلى الاندماج في عمله بطريقة إيجابية ويجعله يحس برغبة شديدة لتحسين أدائه في العمل لأجل الحصول على تلك الجزاءات .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة " الاندماجية في العمل " وعامل "المغــامرة " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٦٢) وهي علاقة ضعيفة تشير إلى أن زيادة عنصر " المغــامرة "

لدى الفرد تؤدي إلى زيادة قيمة " الاندماجية في العمل " ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد المغامر الذي يفضل المخاطرة على الأمور العادية ويستمتع بحل المسائل المستحيلة أو يتطوع فيما يراه الآخرون صعباً فإن مثل ذلك الفرد ينعكس لديه رغبة قوية لتحسين أدائه في العمل ومشاركة زملائه في الأنشطة المختلفة بما يدل على مدى الارتباط بالعمل في مقابل الأنشطة الأخرى ويشير الباحث إلى أنه يرى أن المغامرة تعتبر سمة في شخصية الفرد أما الاندماجية في العمل فتكتسب عن طريق التفاعل مع العمل نفسه وبكل ما يحيط به فإذا ما اتيح للفرد المجال الكافي للمغامرة فإن ذلك سوف يؤدي إلى زيادة الاندماجية في العمل .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة " الاندماجية في العمل " وعامل " المثابرة " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٠٦٩) وهي قيمة قريبة من الصفر في الاتجاه الإيجابي بما يدل أن زيادة " المثابرة " لدى الفرد أنها قد لا تؤدي إلى زيادة قيمة " الاندماجية في العمل لديه " .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد المثابر يهتم بإنجاز ما بين يديه من أعمال حتى لو استغرق ذلك منه وقتاً طويلاً كما أنه حريص على عدم ضياع وقت العمل دون فائدة وهذا شيء قد يؤثر على تفاعل الفرد مع زملائه ورؤسائه ومشاركته لهم في الأنشطة المختلفة وبالتالي فإنه قد لا يساهم في إتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير العمل لأنه قد يرى أن في حضور الاجتماعات والمناقشات والتفاعل مع الزملاء والرؤساء ما يأخذ منه بعض الوقت (الذي يذهب دون فائدة) والذي يمكن أن يستفيد منه في إنجاز بعض مهام العمل .

وبذلك فإن المثابرة قد لا توجد لديه الاستعداد الكافي للإندماج في العمل بطريقة إيجابية تساعد على تطوير وتحسين الأداء في العمل .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة " الاندماجية في العمل " وعامل " صعوبة التفاعل الاجتماعي " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٣٧) وهي علاقة ضعيفة تشير إلى أن

زيادة في " صعوبة التفاعل الاجتماعي " لدى الفرد تؤدي إلى زيادة في قيمة " الاندماجية في العمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي لا يستطيع التقرب إلى الآخرين ومناقشتهم بشكل جيد ويشعر بالضيق الشديد عندما يختلف مع أراء الجماعة فإن مثل ذلك الفرد قد يكون حضوره لاجتماعات العمل حضوراً غير مؤثراً لأنه يفتقد إلى الاستطاعة التي تمكنه من المناقشة وإبداء الرأي والاختلاف مع الرؤساء والزملاء بما يخص تطوير وتصحيح وتحسين الأداء في العمل .

وبذلك فإن صعوبة التفاعل الاجتماعي التي قد يعاني منها الفرد تؤثر على مدى ارتباطه بعمله ومن ثم تعمل على كبح الاندماجية في العمل .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة " الاندماجية في العمل " وعامل " تنوع الاهتمامات " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٤٨) وهي علاقة ضعيفة تعني أن زيادة " في تنوع الاهتمامات " لدى الفرد تؤدي إلى زيادة بسيطة في قيمة " الاندماجية في العمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يفضل أن يكون زملاء عمله من الخبراء لا من الزملاء ويحرص على الاستفادة من أنشطة العمل التدريبية أو الاستفادة من قراءات الكتب النافعة ، فإن ذلك قد يؤثر على تفاعله مع زملائه ورؤسائه ومن ثم يؤثر على مشاركته في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل لأنه يهتم بتطوير ذاته بما يساعده على الإنجاز العالي وبذلك فإن قيمة " الاندماجية في العمل " ربما أنها لا تنمو لدى الفرد الذي يتميز بتنوع الاهتمامات .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة " الاندماجية في العمل " وعامل "الاهتمام بالصداقات " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٦٥) وهي علاقة ضعيفة تعني أن زيادة " الاهتمام بالصداقات " لدى الفرد تؤدي إلى زيادة بسيطة في قيمة "الاندماجية في العمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يهتم بإقامة الصداقات مع الزملاء والرؤساء ويفضل ذلك على العمل نفسه فإن ذلك قد يؤثر بشكل غير إيجابي على مشاركته الفعالة لتطوير عمله من خلال حضوره للاجتماعات لأنه قد يخشى من إبداء الآراء التي قد لا يستحسنها زملائه ورؤسائه والتي قد تحولهم إلى أعداء له وبالتالي فإن ارتباطه القوي مع أصدقائه يؤثر على ارتباطه بعمله بما لا يساعد على النمو الإيجابي لقيمة "الاندماجية في العمل " لديه .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " الاندماجية في العمل " وعامل "الخوف من الفشل " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١١٨) وهي علاقة ضعيفة توضح أن " الخوف من الفشل " لدى الفرد يؤدي إلى زيادة بسيطة في قيمة " الاندماجية في العمل ".

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يتزايد لديه الخوف من الفشل عندما يواجه مهمات جديدة فإنه يضاعف جهوده أكثر مما ينبغي بغيت النجاح وتجنب الفشل وبذلك فإن قلقه الدائم من الفشل يقف عائقاً أمام اشتراكه في وظائف العمل بطريقة إيجابية أو المشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير العمل وتصحيح الأخطاء ومن ثم يمكن القول أن الخوف من الفشل المتزايد لا يساعد على نمو قيمة " الاندماجية في العمل " .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " الاندماجية في العمل " وعامل " ضعف ثقة الفرد بقدراته " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٣٦) وهي علاقة ضعيفة تشير إلى أن زيادة ضعف " ثقة الفرد بقدراته " تؤدي إلى زيادة بسيطة في قيمة " الاندماجية في العمل " .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي لا يسهل عليه اتخاذ القرارات أو القيام بالمهام الصعبة إلا إذا كان معه آخرون فإن ذلك قد يؤثر على مشاركته الإيجابية في وظائف العمل كما يؤثر على مشاركته عند حضوره للاجتماعات والمناقشات واتخاذ القرارات الخاصة بتطور العمل وبذلك فإن ضعف ثقة الفرد بقدراته لا يساعد على نمو قيمة " الاندماجية في العمل " .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة " الاندماجية في العمل " وعامل " قلق بـــدء العمل " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٠٧٣) وهي علاقة قريبة من الصفر في الاتجاه الإيجابي بما يوضح أن " قلق بدء العمل " لا يتأثر بقيمة " الاندماجية في العمل " إلا تأثراً طفيفـــاً لا يكـــاد يذكر .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يقضي وقتاً في التفكير والتنظيم قبل أن يبدأ عمل ما ومن ثم يحتاج إلى فترات راحة كلما أتم جزءاً من عمله نتيجة لتعبه الشديد وشعوره بالإجهاد فإن ذلك ينعكس على مدى ارتباطه بعمله ويشعر أن ذلك العمل ملازم للتعـــب والإجهـــاد والـــتفكير والتخطيط والدقة في مواعيده ومن ثم فإن حضوره للاجتماعات وتفاعله مع زملائه ورؤسائه قد لا يكون ذلك المؤثر في اتخاذ القرارات التي تعمل على تطوير العمل وتصحيح أخطائه مما يمكـــن القول أن الاندماجية في العمل لا تنمو في ظل وجود القلق المرتبط ببدء النشاط والعمل.

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة " الاندماجية في العمـــل " وعامـــل "الثقـــة بالنفس " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٥٩) .

وهي علاقة ضعيفة تشير إلى أن زيادة " الثقة بالنفس " لدى الفرد لها تأثير بالاتجاه الإيجابي علـــى قيمة " الاندماجية في العمل " ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يحمل مفهوماً إيجابياً عـــن ذاتية ويتوقع النجاح في الأعمال التي يقوم بها ويتوقع الرضا من قبل الآخرين الذين يتعامل معهم لإزدياد معرفته بنفسه وثقته بقدراته فإن ذلك يساعد على تفاعله مـــع زملائـــه ويشـــاركهم في حضور الاجتماعات لاتخاذ القرارات اللازمة لتطوير الأداء في العمل وفي هذا الصـــدد يـــذكر المشعان (١٩٩٣ ، ٣٧٨) أن الشخص الواثق من نفسه يتميز بالاتزان الانفعـــالي والنضـــج الاجتماعي وقبول الواقع وأنه يجد في نفسه القدرة على مواجهة الأزمات بتعقل وتفكير .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " الاندماجية في العمل " وعامل " المنافسة " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٠٨٨) وهي علاقة ضعيفة قريبة من الصفر في الاتجاه الإيجـــابي

بما يشير إلى أن زيادة عنصر " المنافسة " لدى الفرد تؤدي إلى زيادة طفيفة في قيمة "الاندماجية في العمل " ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يفضل أن يكون مشهورا بأرائه وينافس زملائه لتأدية الأعمال أفضل منهم ويستمتع بأن يكون مبتكرا لأشياء جديدة فإن ذلك يدل على مـــدى ارتباطه بعمله وعلى حاجته الشديدة للإنجاز بأفضل صورة ممكنة ولكن مثل ذلك الفـــرد قـــد لا يكون عنصراً مؤثرا في اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير الأداء والتي يتفق عليها أثناء الاجتماعـــات لأنه لا يفضل اعتناق أراء الآخرين وبالتالي يمكن القول أن زيادة المنافسة تدفع إلى الإنجاز العـــالي ولكنها لا تنمي لدى الفرد قيمة الاندماجية في العمل .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين قيمة الاندماجية في العمل " وعامل " قلق المستقبل " حيث بلغ معامل الارتباط " ٠,١٢٧ " وهي علاقة ضعيفة تشير إلى أن زيادة " قلق المستقبل" لدى الفرد يؤدي إلى زيادة بسيطة في قيمة "الاندماجية في العمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي تنتجه اهتماماته ونشاطاته نحو الأهداف المســـتقبلية دون الاستمتاع بالحاضر فإن تفاعله مع زملائه ورؤسائه ومشاركته في حضور الاجتماعـــات لاتخـــاذ القرارات المتعلقة بتطور العمل قد يتسم بعدم الاهتمام الكافي مما ينعكس على درجة الاندماجية في العمل .

ولو زاد " قلق المستقبل " لدى الفرد عن حدوده الطبيعية فإنه قد يكون معوقاً للإندماج في العمل ويصبح تأثيره سلبياً .

ومما سبق توضيحه يمكن القول أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " الاندماجية في العمل " وعامل دافعية الإنجاز المتمثل في "الاستقلال " .

أما متغيرات دافعية الإنجاز المتمثلة في (الجـــزاءات الخارجيـــة ، المغـــامرة ، المثـــابرة ، تنـــوع الاهتمامات، الخوف من الفشل ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل ، الثقـــة بـــالنفس ، المنافسة ، قلق المستقبل) .

فلم تكن معاملات ارتباطاهما مع قيمة " الاندماجية في العمل " دالة إحصائياً . كما أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " الاندماجية في العمل " وعاملا دافعية الانتماء المتمثلان في (الإحساس بالنبذة ، التقليل الاجتماعي) . أما متغيرا دافعية الانتماء المتمثلان في (صعوبة التفاعل الاجتماعي ، والاهتمام بالصداقات) فلم يكن معاملا ارتباطهما مع قيمة " الاندماجية في العمل " دلان إحصائياً . وهذا يوحي للباحث أن الدافعية العالية للإنجاز لا تساعد على زيادة ونمو قيمة "الإندماجية في العمل " لدى الفرد . بينما الدافعية العالية للانتماء قد تعمل على نمو قيمة " الإندماجية في العمل " .

ج- مناقشة نتائج ارتباط قيمة " أفضلية العمل " مع عوامل دافعية الإنجاز والانتماء :

يوضح الجدول (٢٤) أن قيمة " أفضلية العمل " لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) مع عامل " الجزاءات الخارجية " بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٠٦) وهذا يعني أنه كلما زادت " الجزاءات الخارجية " التي يتمتع بها الفرد كلما زادت قيمة " أفضلية العمل " لديه ويرجع الباحث ذلك إلى أن الشهرة والسمعة والفخر التي يحصل عليها الفرد من عمله في مصنع كسوة الكعبة المشرفة تدفعه إلى العمل بكل نشاط وتجعله يبذل كل جهده بتفاني وإخلاص لإنجاز عمله ويفضله على أي عمل في أي مكان أخر وبذلك فإن ما يحصل عليه الفرد العامل في المصنع من تقديرات خارجية يعتبر من المعززات النفسية التي تعمل على زيادة ونمو قيمة أفضلية العمل لديه .

وارتبطت قيمة " أفضلية العمل " مع عامل " المغامرة " بعلاقة ارتباطية لها دالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٧٢) وهذا يدل أنه كلما زاد عنصر " المغامرة " لدى الفرد كلما زادت قيمة " أفضلية العمل " لديه ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يفضل القيام بالأعمال التي تحتوي شيء من المخاطرة ويستهويه القيام بالأعمال الصعبة التي قد تستغرق منه ساعات طويلة وطاقة عالية من المجهود لإنجازها فإن ذلك الفرد إذا وجد العمل الذي يمكنه من إشباع روح المغامرة لديه فإنه يزداد تفضيله لذلك العمل على سائر الأعمال والأنشطة الأخرى .

ويعتقد الباحث أن العمل في مصنع الكسوة يحتاج من الفرد إلى بذل طاقة عالية وإلى ساعات متواصلة على مدار العام لإنجاز العمل المكلف به وبذلك نجد أن الفرد العامل في المصنع يزاد تفضيله للعمل في المصنع لأنه يمكنه من ممارسة " المغامرة " التي يتميز بها.

وارتبطت قيمة " افضلية العمل " مع عامل " صعوبة التفاعل الاجتماعي " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٤٨) وهذا يعني أنه كلما زادت " صعوبة التفاعل الاجتماعي " لدى الفرد كلما زادت قيمة " أفضلية العمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يجد صعوبة في التفاعل الإيجابي مع الآخرين فإنه يقوم بالتفاعل مع العمل لإنجازه فقد تجده على استعداد أن يستمر في العمل لساعات طويلة وأن يركز في ذلك العمل ويبذل من المجهود حتى في وجود الآخرين لأنه يجد في العمل المتعة التي تعوضه عن التفاعل مع الآخرين وهذا يجعل جانب الإنجاز لديه متغلب على جانب الانتماء ، مما ينمي قيمة أفضلية العمل لديه وفي هذه الصدد يذكر (موراي، ١٩٨٧ ، ١٩٩) أن الفرد الذي يشتد عنده الدافع إلى الإنجاز وتقوى عنده النزعة الفردية فإنه يعمل بجد واجتهاد أكثر إذا وجد نفسه منغمساً في المشكلة أما الفرد الذي يشتد عنده الدافع إلى الانتماء أولاً فإنه قد لا ينغمس ويتحمس كثيراً لإنجاز العمل وإنهائه فإن للناس أهمية عنده تفوق أهمية العمل

وارتبطت قيمة " أفضلية العمل " مع عامل " تنوع الاهتمامات " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٠٦) . وهذا يدل على أنه كلما زاد عنصر " تنوع الاهتمامات " لدى الفرد كلما زادت قيمة " أفضلية العمل " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي لديه أهتمام كبير بتطوير ذاته وذلك بالاشتراك في الأنشطة التدريبية المختلفة ذات الصلة بمجال العمل ، والذي يفضل أن يكون زملاء العمل من الخبراء ولديه اهتمام بالإطلاع والتعرف على الأساليب الجديدة التي تساعده على الإنجاز العالي فإن هذه الاهتمامات بتطوير الذات والتي يمكن أن تسهم في اتساع أفق وخبرات ومعلومات ومهارات

الفرد تنبعث من تفضيله لعمله على سائر الأنشطة الأخرى . وارتبطت قيمة " أفضلية العمل " مع عامل " الاهتمام بالصداقات " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٠٦) . وهذا يعني أنه كلما زاد عنصر " الاهتمام بالصداقات " لدى الفرد كلما زادت قيمة أفضلية العمل لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن وجود الصداقات والعلاقات الحميمة بين الأفراد وشعور الفرد بأن نجاحه لا يكتمل بدون مشاركة الآخرين الذين يقدرون ما يقوم به من عمل فإن ذلك أدى إلى تعلق الفرد واستغراقه في عمله وتفضيله له على سائر الأنشطة الأخرى لأن هذا العمل يتيح له فرصة التنفيس الانفعالي لمشاعره مع الآخرين ، كما أنه قد يخفف عنه من المعاناة النفسية والتعب النفسي.

وارتبطت قيمة " أفضلية العمل " مع عامل " الخوف من الفشل " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,١٨٩)

وهذا يعني أنه كلما زاد عنصر " الخوف من الفشل " لدى الفرد كلما زادت قيمة "أفضلية العمل " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يكون لديه خوف من الفشل فإنه يضاعف جهوده عندما يواجه مهمات صعبة بغية النجاح وتجنب الفشل وذلك من خلال بذل الطاقة والمجهود العالي والاستغراق في العمل والتركيز فيه حتى في وجود الآخرين وهذا يعكس مدى تفضيل العمل على الأنشطة الأخرى وبذلك نجد أن الفرد الذي يدخل مواقف العمل ولديه قلق وخوف من الفشل فإن هذا يعزز لديه قيمة " أفضلية العمل " لأن هذا الخوف يزيد لديه سلوك الإنجاز .

وارتبطت قيمة " أفضلية العمل " مع عامل " ضعف ثقة الفرد بقدراته " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٣٢٠) وهذا يدل على أنه كلما زاد عنصر " ضعف ثقة الفرد بقدراته " كلما زادت قيمة " أفضلية العمل" لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يشعر أنه لا يستطيع القيام بالمهام الصعبة فإنه قد يختار المهام المتوسطة الصعوبة أو السهلة وعندما ينجح في إنجازها فإنه يتزايد لديه مستوى الطموح لإنجاز المهام الأكثر صعوبة ، ويمكن القول أن " ضعف ثقة الفرد بقدراته " يجعله مثابر ويبذل طاقة ومجهود عالي لإنجاز عمله بأفضل ما يمكن وهذا بالتالي يؤدي إلى زيادة ونمو قيمة أفضلية العمل على سائر الأنشطة الأخرى وفي هذا الصدد بين " وينر " إنه إذا فشل الفرد في أداء مهمة ما فإن هذا الفشل سوف يجعله يثابر ويبذل ا لمزيد من الجهد لإنجاز هذه المهمة حيث يترتب على الفشل إثارة الدافعية مرة أخرى (خليفة ، د. ت ، ١٣٢) .

وارتبطت قيمة " أفضلية العمل " مع عامل " قلق بدء العمل " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٠٣) وهذا يدل أنه كلما زاد " قلق بدء العمل " لدى الفرد كلما زادت قيمة " أفضلية العمل " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد العامل في المصنع ربما يشعر أن عمله يختلف عن العمل في المجالات الأخرى ، لأن العمل في المصنع يحتاج من الفرد قبل أن يبدأ عمله إلى التفكير والتنظيم والتخطيط لما يريد أن يقوم بإنجازه كما يتطلب إلى الانضباط في المواعيد وإلى التهيؤ المناسب في الحالة الانفعالية والمزاجية قبل بدء العمل وعند إتمام عمل ما ونتيجة لذلك فإن الفرد قد ينعكس لديه القلق الطبيعي والذي يشكل حافزاً كبيراً للعمل والنشاط وبذل الطاقة والجهود مما يعمل على استغراقه في العمل وتفضيله له على سائر الأنشطة الأخرى . وبذلك يمكن القول أن زيادة " قلق بدء العمل " والذي يكون في حدوده الطبيعة – أنه يعمل على زيادة الدافعية للإنجاز وبالتالي زيادة ونمو قيمة " أفضلية العمل " .

وارتبطت قيمة " أفضلية العمل " مع عامل " الثقة بالنفس " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٨٤) وهذا يدل أنه كما ارتفع عامل " الثقة بالنفس " لدى الفرد كلما زادت قيمة " أفضلية العمل " لديه .

ويرى الباحث أن ذلك عائد إلى ما تولد لدى الأفراد العاملين في المصنع من الإحساس بالاقتدار من جراء خبرات النجاح التي تم تحقيقها والتي تعمل كمعززات إيجابية لنمو ذلك الإحساس إضافة

إلى أن خبرات النجاح التي حققها الأفراد جعلتهم أكثر استبصاراً بقدراهم الحقيقية وأكثر قـــدرة على توظيف تلك القدرات لإنجاز أعمالهم والاستغراق في العمل وبذل الطاقة والجهود التي تـــدل على تفضيل العمل على الأنشطة الأخرى .

وارتبطت قيمة " أفضلية العمل " مع عامل " التقبل الاجتماعي " بعلاقة ارتباطيـــة لهـــا دلالـــة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٣٧١) وهذا يعني أنه كلما ارتفع عامل " التقبل الاجتماعي " لدى الفرد كلما زادت قيمة " أفضلية العمل " لديه .ويرى الباحـــث أن ذلك يعود إلى أن الفرد كلما شعر أنه مقبول اجتماعياً في محيطه الذي يعمل به كلما دفعه ذلـــك أكثر إلى العمل والنشاط وبذل الطاقة والجهود لإنجاز مهام عمله وهذا شيء يساعد على استغراق الفرد في عمله وتفضيله له على سائر الأنشطة الأخرى لأنه يرى في هذا العمل فرصـــة لتكـــوين علاقات وصداقات جديدة بما يشبع حاجته إلى الانتماء .

وارتبطت قيمة " أفضلية العمل " مع عامل " المنافسة " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عنـــد (٠,٠٥) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,١٨٦) وهذا يدل أنه كلما زاد عنصر " المنافسة " عند الفرد كلما زادت قيمة " أفضلية العمل " لديه . ويرى الباحث أن هذا عائد إلى أن الفرد العامل في المصنع يجد أنه يحقق ذاته من خلال إبرازه لمهاراته وبذل أقصى جهوده وتفانيه ومحاولته لابتكار الحلول الجديدة للمشكلات التي قد تواجهه في محيط عمله وذلك كله من أجل إنجاز مهام العمل على الوجه المطلوب . وهذا في النهاية يعكس مدى تفضيل العمل لدى الفرد على سائر الأنشطة الأخرى ومدى تعلق الفرد به والاستغراق فيه لأنه أتاح له الفرصة التي تمكنه من إشباع رغبته في التنافس مع الزملاء والذي بالتالي ينمي لديه قيمة أفضلية العمل .

وارتبطت قيمة " أفضلية العمل " مع عامل " قلق المستقبل " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصـــائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٤٤) وهذا يعني أنه كلما ارتفع " قلق المستقبل " لدى الفرد كلما زادت قيمة " أفضلية العمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد عندما يدرك بعض المترتبات أو النتائج المستقبلية من خلال النجاح في عمله فإن ذلك سيكون له دافعاً قوياً إلى بذل الطاقة والجهد العالي والاستغراق في العمل وتفضيله على سائر الأنشطة الأخرى ومن ثم وزيادة قيمة " أفضلية العمل " لأنه حينما يربط مستقبله المهني بما ينجزه في عمله الراهن فإنه يميل إلى رسم الخطط للأعمال التي ينوي القيام بها مستقبلاً لأنه يشعر أن ذلك يساعده على تنظيم حياته ومن ثم تفادي الوقوع في المشكلات المستقبلية . وأشار راينور J.O.Raynor إلى أن الأداء في المهام الحالية يعكس حاجة داخلية للإنجاز تؤثر على مستوى إنجاز المهام الأخرى المشابهة في المستقبل وسلوك الفرد في حالة ما إذا أدرك الاتفاق أو الاتساق بين الحاضر والنتائج المستقبلية يختلف عنه في حالة عدم الاتساق بين الحاضر والمستقبل . (خليفة ، د:ت ، ١٣٩) .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " أفضلية العمل " وعامل " الإحساس بالنبذ " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٥٨) وهي علاقة ضعيفة في الاتجاه الإيجابي تشير إلى أن زيادة " الإحساس بالنبذ " لدى الفرد تؤدي إلى زيادة ضعيفة في قيمة " أفضلية العمل " لديه ويرجع الباحث ذلك على أن الفرد كلما شعر أن زملائه ورؤسائه في العمل لا يبادلونه الحب والعطف أو أنهم يتصفون بالقسوة والشدة عليه فإن هذا يؤدي إلى أنه ينظر إلى نفسه على أنه منبوذ وغير محبوب من قبل جماعة العمل وهذا يؤثر بالسلب على مستوى علاقته الاجتماعية بالآخرين . وبالتالي فإنه قد ينظر إلى هذا العمل على أنه السبب الذي هيأ الجو ا المناسب لعدم شعوره بالانتماء إلى جماعة العمل ومن ثم فإن هذا ينعكس على درجة تفضيله لهذا العمل على الأنشطة الأخرى وعلى مدى تعلقه به والانغماس والاستغراق فيه بحيث أن " إحساسه بالنبذ " لا يساعد على نمو قيمة " أفضلية العمل " لديه .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " أفضلية العمل " وعامل " المثابرة " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٠٥١) وهي قيمة قريبة من الصفر في الاتجاه الإيجابي بما يدل أن زيادة " المثابرة " لدى الفرد لا تؤدي إلى زيادة قيمة " أفضلية العمل " .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد حينما يبذل جهده وطاقته للتغلب على العقبات التي تواجهه أثناء أدائه لبعض الأعمال فإنه قد يواجه مهمات صعبة يعتقد أنها فوق طاقته وبالتالي إذا كان من ذوي الدافعية العالية فإنه سوف يقلل من جهده لأنه يفضل المهام المتوسطة الصعوبة التي تقود إلى النجاح ، أما إذا كان من ذوي الدافعية المنخفضة أو المهددين بالفشل فإنه يزيد من مثابرته أو يتجنب هذه المهمة بغية تجنب الفشل وبذلك فإن الباحث يرى أن العمل كلما احتوى على مهمات صعبة جداً ومهمات سهلة جداً فإن ذلك العمل لا ينمي لدى الفرد العامل قيمة " أفضلية العمل " لأنه يحتاج إلى أنماط مختلفة من " المثابرة " .

وفي هذا الصدد وضح وينر Weiner أن ارتفاع مستوى المثابرة لدى الأفراد الذين يزيد مستوى الدافعية للنجاح لديهم على مستوى الدافعية للفشل في المهام المتوسطة الصعوبة كما أن الأفراد الذين يزيد مستوى الدافعية للفشل لديهم على مستوى الدافع للنجاح يتوقع تزايد المثابرة لديهم في المهام الصعبة أكثر من السهلة . (حسن ، ١٩٩٨م ، ٩١) .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " أفضلية العمل " وعامل " الاستقلال " حيث بلغ معامل الارتباط " ٠,١٥٠ " وهي علاقة ضعيفة في الاتجاه الإيجابي توضح أن زيادة عنصر " الاستقلال " لدى الفرد يؤدي إلى زيادة بسيطة في قيمة " أفضلية العمل " لديه ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد العامل في المصنع ربما أنه لا يحظى باستقلالية تامة تمكنه من أداء الأعمال المكلف بها فهو قد يخضع للضغوط من قبل الرؤساء والزملاء فيما يتعلق بطريقة تأدية العمل أو إخراج الشكل النهائي المطلوب إنجازه كما أنه ربما يكون لقيام العمال بتأدية العمل بشكل جماعي أنه قد أثر على عنصر الأستقلال لدى الفرد لأن الحرية والاستقلال في اتخاذ القرار الذي يتناسب مع ما يراه العامل في مجال عمله أمر محكوم بشروط وظروف العمل .

وبذلك يمكن القول أن العمل الذي يفقد الفرد عنصر الاستقلال تجد أن ذلك العمل لا يعزز لدى الفرد قيمة " أفضلية العمل " على سائر الأنشطة الأخرى .

ومما سبق توضيحه يمكن القول أن هناك علاقات ارتباطية ذات دلالات إحصائية بين قيمة " أفضلية العمل " وعوامل دافعية الإنجاز المتمثلة في (الجزاءات الخارجية، المغامرة ، تتنوع الاهتمامات ، الخوف من الفشل ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل ، الثقة بالنفس ، المنافسة ، قلق المستقبل) .

أما متغيرا دافعية الإنجاز المتمثلان في (المثابرة ، الاستقلال) فلم يكن معاملا ارتباطهما مع قيمة " أفضلية العمل " دلان أحصائياً .

أيضاً هناك علاقات ارتباطية ذات دلالات إحصائية بين قيمة " أفضلية العمل " وعوامل دافعية الانتماء المتمثلة في (صعوبة التفاعل الاجتماعي ، الاهتمام بالصداقات ، التقبل الاجتماعي) .

أما متغير دافعية الانتماء المتمثل في (الإحساس بالنبذ) ،فلم يكن معامل ارتباطه مع قيمة " أفضلية العمل " دال إحصائياً . وهذا يوحي للباحث أن زيادة الدافعية للإنجاز والدافعية للإنتماء تؤدي إلى زيادة في قيمة أفضلية العمل .

د- مناقشة نتائج ارتباط قيمة " السعي إلى الترقي" مع عوامل دافعية الإنجاز والانتماء :

يوضح الجدول (٢٤) أن قيمة " السعي إلى الترقي " لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠١) مع عامل " الإحساس بالنبذ " بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٤٤٨) وهذا يعني أنه كلما زاد " الإحساس بالنبذ " لدى الفرد كلما زادت قيمة " السعي إلى الترقي " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد كلما شعر أنه لم يحصل على العطف والتقدير والاحترام من جماعة العمل التي ينتمي إليها أو أحس أنه يعامل بطريقة فيها من الشدة والقسوة فإنه يلجأ إلى تعويض هذه المشاعر بزيادة الاهتمام بعمله والانغماس فيه من أجل أن يحصل على الترقية التي قد تجعل له مكانة واحترام وتقدير في نظر الآخرين ويشير الباحث إلى أن زيادة عنصر الإحساس بالنبذ لدى الفرد له تأثير هام وحافز نحو الإنجاز في العمل ، ولكن في حالة وجود هذا العنصر عند أقل حد ممكن الذي لا يؤدي إلى اضطرابات انفعالية حيث أنه لو زاد وأدى إلى وجود

الاضطرابات في شخصية الفرد فإنه في هذه الحالة يكون معوق ومعطل للإنجاز حتى لو كان الفرد يتمتع بقدرات عالية وهذا شيء يملي على المسئولين في مجالات العمل أن يضعوا في الاعتبار مثـــل هذه الأمور عند التعامل مع الفرد في مواقف العمل .

وارتبطت قيمة " السعي إلى الترقي " مع عامل " الجزاءات الخارجية " بعلاقة ارتباطية لها دلالـــة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٣٦١) وهذا يعني أنه كلما زاد عنصر " الجزاءات الخارجية " لدى الفرد كلما زادت قيمة " السعي إلى الترقي " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن حصول الفرد على الجزاءات الخارجية والمتمثلة في الراتب والمكافآت والحوافز والشكر والتقدير فإن ذلك يدفع الفرد إلى مزيد من النجاح والتقدم في مجال عملـــه و تجعله يتفاخر بما أنجزه من أعمال على مستوى محيط العمل أو محيط الأسرة وبذلك فإنه يحـــرص على أداء عمله بطرق علمية ويسعى في الوصول إلى الشهرة من خلال سعيه الحثيث إلى الترقي أو الوصول إلى مكانه أفضل في العمل وبهذا نجد أن زيادة الجزاءات الخارجية تؤدي إلى زيادة قيمة " السعي إلى الترقي " ونتوقع أن العمل الذي يضمن للفرد العامل الوصول إلى مكانـــة أفضـــل في العمل بأن تزيد إنتاجية العامل وتزيد جودة أدائه .

وارتبطت قيمة " السعي إلى الترقي " مع عامل " صعوبة التفاعل الاجتماعي " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٣٦٩) وهذا يعني أنه كلمـــا زاد عنصر " صعوبة التفاعل الاجتماعي " لدى الفرد كلما زادت قيمة " السعي إلى الترقي " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يعاني من صعوبة في إدارة النقاش مع الآخرين أو صعوبة في التقرب إلى جماعة العمل أو لا يستطيع تحمل أراء الآخرين فإنه يحاول أن يعوض هذه المشكلة التي يشعر بها ، وذلك بمحاولة الوصول إلى مكانة أفضل في العمل أو الوصول إلى عمل أفضل من العمل الذي يمارسه كما أنه قد يحاول انتقاء الأعمال التي فيها فرص أفضل للترقي ومن خـــلال

وصوله إلى الترقية التي يأملها تصبح له مكانة طيبة ومقبوله في نفوس زملائه ويصبح مقبول من قبلهم بشكل يسهل عليه التفاعل مع زملائه ويزيد من قوة علاقاته الاجتماعية بهم .

وارتبطت قيمة " السعي إلى الترقي " مع عامل " تنوع الاهتمامات "بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٠٧) وهذا يعني أنه كلما زاد عنصر " تنوع الاهتمامات " لدى الفرد كلما زادت قيمة " السعي إلى الترقي " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد المنجز الذي يتوقع النجاح في مواقف العمل المختلفة ويثابر ويحاول الوصول إلى النجاح ويتصف بتنوع في الاهتمامات فنجده يفضل أن يكون زملاء عمله من أصحاب الخبرة والمعرفة حتى تزداد خبراته الإدراكية ومعرفته بمعطيات البيئة التي يعمل أو يعيش فيها كما أنه يحرص على الاستفادة من الأنشطة التدريبية والتي تساعده على التقدم في مجال عمله ويقضي أوقات فراغه بما يعود عليه بالفائدة كأن يقرأ الكتب النافعة مثلا .

وتنوع الاهتمامات لدى الفرد تكشف مدى سعيه وحاجته في الوصول إلى مكانه أفضل في العمل أو الحصول على عمل فيه فرص للترقي .

ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع متطلبات العمل (أو الوظيفة) في الوقت الراهن فالعامل في أي مجال من مجالات العمل لكي يحصل عل الترقية والتقدم في عمله يستوجب أن يكون لديه خبرات تدريبية مناسبة وأن يكون على إطلاع لما هو جديد ومفيد في مجال عمله .

وارتبطت قيمة " السعي إلى الترقي " مع عامل " الاهتمام بالصداقات " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) بمعامل ارتباط بلغت قيمة (٠,٢٣٤) وهذا يدل أنه كلما زاد عنصر (الاهتمام بالصداقات) لدى الفرد كلما زادت قيمة " السعي إلى الترقي " لديه .ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يهتم بإقامة الصداقة مع زملاء العمل فإنه يكتمل إحساسه بالنجاح إذا شعر أنه محبوب من أصدقائه وأنهم يقدرون ما يقوم به من عمل وبذلك فإن صداقته مع الآخرين تدفعه إلى الوصول إلى مكانة أفضل في عمله ليؤدي عملاً ذا قيمة وفائدة للغير وأن يشعر

أصدقاؤه بأنه قادر على تحمل المسئولية وأنه يستطيع أن يعمل أعمالاً تمكنه من الشعور بالاستقلال والتطور والنمو المهني الذي ينمي فيه قيمة " السعي على الترقي " .

وارتبطت قيمة " السعي إلى الترقي " مع عامل " الخوف من الفشل " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٤٤) وهذا يدل على أنه كلما زاد عنصر " الخوف من الفشل " لدى الفرد كلما زادت قيمة " السعي إلى الترقي " لديه .ويرجع الباحث ذلك إلى أن الأفراد الموجهين بدافع الخوف من الفشل يدخلون مواقف العمل ولديهم مشار القلق والخوف من الفشل وإذا فشل الفرد في أداء مهمة ما فإن هذا الفشل قد يجعله يثابر ويبذل المزيد من الجهد لإنجاز مهام عمله لأنه يترتب على الفشل إثارة الدافعية مرة أخرى والسبب هو وجود باعث داخلي للنجاح يترتب عليه حالة وجدانية إيجابية تؤدي إلى ارتفاع دافعية الإيجاز وقد يتمثل الباعث الداخلي في محاولة الفرد للوصول إلى مكانة أفضل في العمل بما يعكس الحاجة الداخلية المتزايدة إلى الترقي وذلك لكي يتجنب الفشل .

وقد أوضح اتكينسون أن الأشخاص المهددين بالفشل يميلون لأداء المهام السهلة حيث يبدو احتمال الفشل ضئيلاً جداً وأيضا ينخرطون في أداء المهام الصعبة حيث تبدو إمكانية الفشل متوقعة لحد كبير ولكن في الوقت نفسه عندما يحدث الفشل يستثير قدراً أقل من الخجل وربما ميلا للاستحسان من الآخرين لقيامهم بهذه المهام الصعبة (حسن ، ١٩٩٨ ، ٣١) .

وارتبطت قيمة " السعي إلى الترقي " مع عامل " ضعف ثقة الفرد بقدراته " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٣٤٦) وهذا يدل أنه كلما زاد "ضعف ثقة الفرد بقدراته " كلما أدى ذلك إلى زيادة قيمة " السعي إلى الترقي " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الغير واثق من قدراته ومعلوماته فإن توقعه للفشل يكون أكثر من توقعه للنجاح وبالتالي فإن الفشل يعمل على استثارة الدافعية لديه وذلك للعمل الجاد .

وقد بين وينرWeiner أن الفرد المنخفض في ناتج الدافعية للإنجاز يدرك نفسه باعتباره منخفض القدرة ومن ثم فإنه عند الفشل يعزو ذلك لنقص الجهد ومن ثم فإن الفشل يدفعه للعمل بجدية أكثر فالفشل قد يمثل تحديا لوجهة نظره المتعلقة بقدراته المرتفعة مما يدفعه لمحاولة إعادة إثبات صحة وجهة نظره ببذل المزيد من الجهد . (حسن ، ١٩٩٨ ، ٤٩)

وبهذا فإن الفرد الذي يبذل الجهد بغية الوصول إلى النجاح فإنه يسعى إلى تحسين وضعه في إطار عمله وذلك بغية الوصول إلى مكانة أفضل أو الوصول إلى عمل أفضل أو انتقاء الأعمال التي فيها فرص أفضل للترقي .

وارتبطت قيمة " السعي إلى الترقي " مع عامل " قلق بدء العمل " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٣٦٥) وهذا يدل أنه كلما زاد " قلق بدء العمل " لدى الفرد كما أدى إلى زيادة قيمة " السعي إلى الترقي " لديه ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يقضي وقتا في التفكير والتنظيم قبل أن يبدأ عملاً ما ويحتاج إلى فترات راحة كلما تم جزء من عمله فإن مثل ذلك الفرد قد تتزايد لديه الرغبة والحاجة في الوصول إلى مكانة أفضل في العمل وذلك ليحقق المتعة والراحة النفسية التي تقلل لديه مشاعر القلق .

وارتبطت قيمة " السعي إلى الترقي " مع عامل " التقبل الاجتماعي " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٣٤٤) وهذا يعني أنه كلما زاد عنصر " التقبل الاجتماعي " لدى الفرد كلما زادت قيمة " السعي إلى الترقي" لديه . ويرج الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يحرص على محبة الآخرين له في محيطه الاجتماعي والمهني ويتجنب كل ما يزعجهم ويحاول التقرب إليهم ويفضل أن يقضي أوقات فراغه معهم فإنه قد يجعل من مطالب الأصدقاء أو زملاء العمل دافعية قوية للعمل والنشاط بغية الوصول إلى مكانة أفضل أو الوصول إلى الترقية التي قد تعزز تقبله الاجتماعي في نظر الآخرين . وبالتالي فإن انجازاته العملية تجلب له القوة أو المكانة الاجتماعية والقوة تجلب أو تفضي للاعتراف بالإنجاز ويتفق هذا مع ما أوضحه

جوزيف فيروف الذي بين بأن الدافعية للقوة توجه الناس لفعل ما يجذب أقصى الانتباه لتـــأثيرهم على المحيط الذي يعايشونه .   (حسن ، ١٩٩٨ ، ٨٦) .

ولا توجد علاقة أرتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " السعي إلى الترقي " وعامل "المغـــامرة " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٠٨٤) وهي قيمة قريبة من الصفر بما يدل أن زيادة " المغامرة " لدى الفرد لا تسبب زيادة في قيمة " السعي إلى الترقي " .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يكون متوجها نحو النجاح فإنه يفضل المغامرة في الأمور المتوسطة التي تتساوى فيها احتمالية النجاح واحتمالية الفشل (أي احتمالية النجــاح ٥٠%) أكثر من تفضيله للمغامرة في المهام السهلة أو الصعبة جداً . وبذلك فإن الفرد الذي تتغلب لديه احتمالية النجاح على احتمالية الفشل ربما أنه لا يغامر في الوصول إلى مكانة أفضل في العمـــل أو يغامر في انتقاء الأعمال التي فيها فرص للترقي وبالتالي فإن تمتع الفرد بروح المغامرة لا ينمي لديه قيمة السعي إلى الترقي .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " السعي إلى الترقي " وعامل "المثـــابرة " حيث بلغ معامل الارتباط (– ٠,٠٢٦) وهي قيمة قرية من الصفر في الاتجاه السلبي بما يوحي أن زيادة المثابرة لدى الفرد تؤدي إلى انخفاض قيمة " السعي إلى الترقي " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن ا لفرد المثابرة والحريص على إتمام واجباته وعدم ضياع وقت عمله دون فائدة فإنه يميل للشعور بالراحة والتوافق مع كفاءته لإنجاز المهام التي تتسم بقدر متوسط من الصعوبة وينصب اهتمامه على العائد الذي يحصل عليه والمتمثل في الاستقرار الوظيفي والـــذي يكسبه المتعة والراحة النفسية من جراء ممارسة العمل في مقابل عدم سعيه للحصول على الترقيـــة التي قد ينظر إليها أنها سوف تسلبه المتعة والراحة النفسية .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " السعي إلى الترقــي " وعامــل "الثقــة بالنفس " حيث بلغ معامل الارتباط (-٠,٠٨٤) وهي قيمة قريبة من الصفر في الاتجاه السلبي بما يدل أن زيادة " الثقة بالنفس" لدى الفرد تؤدي إلى خفض قيمة "السعي إلى الترقــي " لديــه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الواثق بنفسه يشعر أن بإمكانه أن يعمل أشياء ناجحــة وأنــه يتمتع بالشجاعة في كثير من المواقف العملية التي تواجهه مما "يكون لديه رأي " جيد في قدراتــه ويميل إلى بذل الجهد حتى يظل الجهد أساسياً لتنمية مهاراته فيصبح أكثر كفاءة ، وبهــذا فــإن التقدير الإيجابي لذاته يعكس لديه مشاعر الفخر حينما ينجح في مهام عمله وأنه ليس بحاجة إلى أن يحصل على فرصة للترقي لأنه يعتبر أن لديه من القدرات ما تمكنه من بلوغ ما يريد فقد ينظر إلى الترقية على سبيل المثال أنها تعويض للأشياء الناقصة في الفرد . وفي هذا الصدد أشار (أركــس وجارسكي) إلى أنه يترتب على النجاح لدى الأشخاص الذين لديهم دافع النجاح أكبر من دافع تحاشي الفشل يترتب عليه خبرات وجدانية إيجابية لأن مثل هؤلاء الأشخاص يعزون النجــاح إلى قدراتهم وتشجعهم مثل هذه الخبرات الوجدانية على الدخول مستقبلا في مواقف إنجاز أخــرى .

(خليفة ، د :ت ، ١٦٣)

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " السعي إلى الترقي " وعامل "المنافســة " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٠٦٣) وهي قيمة قريبة من الصفر في الاتجاه الإيجابي بما يدل أن زيادة " المنافسة " لدى الفرد لا تسبب زيادة قيمة "السعي إلى الترقي " لديه . ويرجع الباحــث ذلك إلى أن الفرد الذي يتمتع بروح " المنافسة " تجده في المواقف التي تتطلب مهارة يبذل أقصى جهوده . ويحب أن ينافس زملائه لتأديه الأشياء أفضل منهم ويستمتع بمناقشة الخطط والتقــارير أمامهم ، وبهذا فهو يميل للأداء والإنهماك في السلوكيات المنجزة أي التي تؤدي إلى الإنجاز ومثل ذلك الفرد الذي يتمتع بروح المنافسة قد لا يربط إنهماكه في مواقف العمل بما سوف يصل إليــه من فرص أفضل للترقي لأنه قد يعزو أسباب تفانيه في العمل إلى أمور تتعلق بمتعة العمل والاهتمام به وإرضاءً للذات وإرضاءً للقيادة المسؤولة عن العمل .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " السعي إلى الترقي " وعامل "قلق المستقبل " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٥٠) وهي علاقة ضعيفة تدل على أن زيادة " قلق المستقبل " لدى الفرد تؤدي إلى زيادة بسيطة في قيمة " السعي إلى الترقي " لديه.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي تتجه اهتماماته إلى ما سوف يحققه في المستقبل فإن أدائه في المهام الحالية يعكس حاجة داخلية للإنجاز تؤثر على مستوى إنجاز المهام الأخرى المشابهة في المستقبل . فقد ينظر مثلا إلى أن الترقية مستقبلا لن تغير من وضعه المادي المستقبلي كما أنها قد تضيف عليها أعباءً أخرى . أو أنه قد ينظر إلى أنه لا توجد أساساً فرص للترقي في المستقبل وبذلك فهو لا يرى أهمية العمل الجاد أو الطموح لتحديد مستقبله المهني والذي يؤهله مستقبلاً إلى الترقي وتبعاً لذلك فقد يهتم بأداء المهام السهلة على المهام الصعبة . وفي هذا الصدد أو ضح " راينور " من خلال تصوره للعلاقة بين أ داء المهمة الحالية والنتائج المستقبلية حيث بين أن المرتفعين في الحاجة للإنجاز سوف يفضلون المهام السهلة بينما يفضل المنخفضون في الحاجة للإنجاز المهام الصعبة . (خليفة ، د : ت ،١٤١) .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة " السعي إلى الترقي " وعامل "الاستقلال " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٠٧٥) وهي قيمة قريبة من الصفر في الإتجاه الإيجابي بما يدل أن زيادة عنصر " الاستقلال " لدى الفرد لا يسبب زيادة قيمة " السعي إلى الترقي " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يتمتع بالاستقلال منذ صغره ولا يدع أحداً يضغط عليه أو يستحثه على عمل شيء يرى أنه يجب ألا يقوم به فإنه يكون في نظر زملائه وأصدقائه شخصاً معتزاً بنفسه ، وهذه الصفات التي تمنح الفرد قدراً من الاستقلال قد لا تعمل على زيادة قيمة " السعي إلى الترقي " لأنه لكي يحصل الفرد على الترقية فإنه يفضل أن يتصف بالمجاراة والمجاملة الاجتماعية ، والقدرة على إقامة العلاقات الاجتماعية مع المحيطين به والانصياع للأوامر وأداء المهام حتى لو لم يفضل تأديتها .

ومما سبق توضيحه يمكن القول أن هناك علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة "السعي إلى الترقي " وعوامل دافعية الإنجاز المتمثلة في (الجزاءات الخارجية ، تنوع الاهتمامات ، الخوف من الفشل ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل) .

أما متغيرات دافعية الإنجاز المتمثلة في (المغامرة ، المثابرة ، الثقة بالنفس ، المنافسة ، قلق المستقبل، الاستقلال) فلم تكن معاملات ارتباطاتها مع قيمة " السعي إلى الترقي" دالة إحصائياً .

أيضا هناك علاقات ارتباطية ذات دلالات إحصائية بين قيمة " السعي إلى الترقي " وعوامل دافعية الانتماء المتمثلة في (الإحساس بالنبذ ، صعوبة التفاعل الاجتماعي ، الاهتمام بالصداقات ، التقبل الاجتماعي) . وهذا يوحي الباحث أن : زيادة الدافعية للانتماء تعمل على زيادة قيمة " السعي إلى الترقي " . كذلك أن زيادة دافعية الإنجاز والمبنية على البواعث الخارجية تعمل على زيادة قيمة "السعي إلى الترقي " بينما زيادة دافعية الإنجاز والمبنية على البواعث الداخلية أو الذاتية فإنها لا تعمل على زيادة أو نمو قيمة السعي إلى الترقي " .

هـ - مناقشة نتائج ارتباط " القيمة الاقتصادية للعمل " مع عوامل دافعية الإنجاز والانتماء :

يوضح الجدول (٢٤) أن " القيمة الاقتصادية " للعمل لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠١) مع عامل " الإحساس بالنبذ " بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٣٠٥) وهذا يعني أنه كلما زاد " الإحساس بالنبذ " لدى الفرد وكلما زادت " القيمة الاقتصادية للعمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يشعر بنقص الحب والعطف والتقدير وأنه يعامل بالشدة والقسوة والفظاظة من قبل مجتمع العمل الذين يعمل مهم ، فإنه قد يعوض ما نقص منه بالنظرة الإيجابية للعمل والمنطلقة من الرؤية لما سوف يدر عليه من عائد مادي والانغماس فيه والبحث عن عمل إضافي يدر عليه دخلا إضافياً وذلك لأجل أن يقوى من مكانته الاقتصادية في عيون الآخرين بحيث يجعل لنفسه قوة اقتصادية تحبب الآخرين فيه وتزيد من مكانته الاجتماعية .

وارتبطت " القيمة الاقتصادية للعمل " مع عامل " الجزاءات الخارجية " بعلاقة ارتباطيه لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٤٥٨) . وهي علاقة توضح أنه كلما زاد عنصر " الجزاءات الخارجية " لدى الفرد كلما زادت "القيمة الاقتصادية للعمـــل " لديــه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن رغبة الفرد في زيادة دخله وتقييمه للعمل من خلال ما يدره من دخل أو منفعة ، فإن ذلك يدفع الفرد نحو البحث عن المكافآت الماليــة والشــهرة والعائــد المــادي والاستمتاع بالحاضر وبذلك فإن اهتمام الفرد بالنجاح في العمل يكون انطلاقا مما سيترتب عليه من أمور مادية أكثر من الاهتمام بالنجاح لذاته وبهذا فإن العمل الذي يمنح " الجزاءات الخارجية " لأفراده بصورة متزايدة يكون عملا منمياً للقيمة الاقتصادية .

وارتبطت " القيمة الاقتصادية للعمل " مع عامل " المغامرة " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصــائية عند (٠,٠٥) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,١٨٣) وهذا يوضح أنه كلمــا زاد عامــل " المغامرة " لدى الفرد كلما زادت " القيمة الاقتصادية للعمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد المغامر يكون لديه توجه إلى المخاطرة والإقبال على الأمــور الصعبة والتطوع فيما يراه الآخرون عملاً صعباً ولكن مخاطرته تكون مخاطرة محسوبة بحيــث أن لديه تصور عن احتمالات النجاح والفشل . والفرد الذي يتصف بهذه الصفات فإنه قد يركــز اهتمامه على الجوانب الاقتصادية ويبدأ يقيم الأعمال من خلال ما تدره من دخل أو منافع مادية مستقبليه ، واهتمام الفرد بالجوانب المادية للعمل ينمي لديه " القيمة الاقتصادية للعمل " .

وارتبطت " القيمة الاقتصادية للعمل " مع عامل " صعوبة التفاعل الاجتماعي " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٣١٠) وهذا يدل أنه كلما زادت معاناة الفرد من " صعوبة التفاعل الاجتماعي " كلما زادت "القيمة الاقتصادية للعمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي لا يستطيع مجاراة الآخــرين والحــوار معهــم أو التقرب إليهم أو بناء علاقات طيبة معهم فإن ذلك ينعكس على نظرته وتقييمــه للعمــل حيث ينظر إليه من جانب المردود المادي محاولة منه أن ينمي ما فقده في جانــب التفاعــل الاجتماعي مع الآخرين في جانب تنمية العائد المادي وتفضيله على الوضــع الاجتمــاعي ويكون الذي يدفعه للإنجاز في العمل هو مقدار ما يعطيه لذلك العمل من قيمة اقتصــادية ونجد بذلك أنه يتغلب الدفع للإنجاز على الدافع للانتماء .

وارتبطت " القيمة الاقتصادية للعمل " مع عامل " الاهتمام بالصداقات " بعلاقة ارتباطيــة لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٢٨) وهذا يعــني أنــه كلما زاد اهتمام الفرد " بالصداقات " كلما زادت " القيمة الاقتصادية للعمــل" لديــه .
ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يهتم بإقامة الصداقة مع زملاء العمــل ويفضــل العمل معهم على العمل مع الخبراء فإن إحساسه بالنجاح يكتمل إذا شعر أنه محبوبــاً مــن الآخرين وقد يؤدي بالفرد على أن ينمي خبراته الاقتصادية ويعزز من علاقاته مع الآخرين عن طريق أخذ مكانه اقتصادية تتيح له توسيع نطاق معارفه وأصدقائه وبذلك فإن العمــل الذي يوفر الجو المناسب لإقامة الصداقات والعلاقات الاجتماعية فإنه يعمل علــى تنميــة القيمة الاقتصادية في نظر من ينتمون إلى ذلك العمل .

وارتبطت القيمة " الاقتصادية للعمل " مع عامل " الخوف من الفشل " بعلاقة ارتباطية لهــا دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٧١) وهذا يدل أنه كلما زاد " الخوف من الفشل " لدى الفرد كلما زادت " القيمة الاقتصادية للعمــل" لديــه .
ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يتسم بالخوف من الفشل فإنــه عنــدما يواجــه مهمات صعبة فإنه يضاعف جهوده للنجاح فيها والذي يبعثه ويحفزه على ذلك هو وجــود العائد المادي الذي يساعد على تنشيط دافعيته حيث أن الفرد يقارن بين المجهــود الــذي يبذله والوقت الذي يستغرقه

مع العائد المادي من ذلك العمل ، وبذلك فإن الخوف من الفشل الذي يتضح عند مواجهة المهمات السهلة أو الصعبة يرتبط بمعتقدات الفرد الشخصية ومنها ما يعطيه لذلك العمل من قيمة اقتصادية تجعل الفرد يبذل المجهود تحاشياً للفشل .

وفي هذا الصدد أشار (خليفة ، د : ت ، ١٤٨) أن سلوكيات الإنجاز سوف تتزايد في حالة ما إذا كانت النتائج المترتبة عن ذلك العمل مرضية بالنسبة للفرد بينما تتناقص سلوكيات الإنجاز إذا كان العائد منخفض أو غير مرضي .

وارتبطت " القيمة الاقتصادية للعمل " مع عامل " ضعف ثقة الفرد بقدراته " بعلاقة ارتباطية لها دلائل إحصائية (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٥٢) وهذا يدل أن زيادة " ضعف ثقة الفرد بقدراته " تؤدي إلى زيادة " القيمة الاقتصادية للعمل " لديه.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي لا يسهل عليه اتخاذ القرارات بمفرده ولا يفضل القيام بالمشروعات والمهام الصعبة إلا بمشاركة الآخرين له وأخذ رأيهم فإن مثل ذلك الشخص يعلو الدافع للنجاح لديه على الدافع لتجنب الفشل لأنه ينتقي أهدافاً أكثر اتساقاً مع قدراته وبالتالي فإنه يقيم الأعمال من خلال ما تدره من دخل أو منافع مادية وعندما يدخل في المشروعات الاقتصادية فإن لا يدخلها إلا بعد أن ينظر في الواجبات المترتبة على الربح والخسارة وهذا شيء أدى إلى زيادة و نمو " القيمة الاقتصادية للعمل " لديه .

وارتبطت " القيمة الاقتصادية للعمل " مع عامل " قلق بدء العمل " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٢٧٢) وهذا يدل أنه إذا زاد " قلق بدء العمل " لدى الفرد فإنه يؤدي إلى زيادة " القيمة الاقتصادية للعمل" لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يكون دقيقاً في مواعيده ويقضي وقتا طويلاً في التفكير والتخطيط والتنظيم قبل البدء في مشروع ما ويفضل الاسترخاء بعد إتمام عمل ما فإن مثل هذا

الفرد تكون لديه الدوافع للنجاح عالية وتشكل حافزاً كبيراً لبدء العمل والنشاط وتنظيمه بأفضل صورة ممكنة وهذا التنظيم والدقة في العمل تكون نابعة من رؤيته وتقييمه للأعمال من خلال ما تدر عليه من زيادة في الدخل ومن ثم تحسن في وضعه الاقتصادي وهذا بالتالي أدى إلى ارتفاع " القيمة الاقتصادية للعمل " .

وارتبطت " القيمة الاقتصادية للعمل " مع عامل " التقبل الاجتماعي " بعلاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,٣٣٣) وهذا يدل أن زيادة عنصر " التقبل الاجتماعي " لدى الفرد يؤدي إلى زيادة " القيمة الاقتصادية للعمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يكون مقبولاً اجتماعياً من المحيطين به فإن هذا يدفعه للعمل والنشاط ويكون ذلك حافزاً قوياً له على النجاح وتجنب الفشل مما يجعله يقارن وضعه الاجتماعي بالعائد المادي حيث ينعكس لديه رغبة قوية في زيادة دخله ليتخذ مكانة اجتماعية مقبولة حيث قد ينظر إلى المكانة الاقتصادية وزيادة الدخل على أنها قوة تزيد من مكانته وتقبله الاجتماعي . وفي هذا الصدد أشار (حسن ، ١٩٩٨، ٨٥) إلى أن الحاجة للقوة تمثل ميلاً مستمراً لمحاولة التأثير على الآخرين ، وإقناعهم وضبطهم وكسب الاعتراف منهم بمدركات المرء وتصوراته أو خططه .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين " القيمة الاقتصادية للعمل " وعامل " المثابرة " حيث بلغ معامل الارتباط (- ٠,٠٧٤) وهي قيمة قريبة من الصفر في الاتجاه السلبي بما يدل أن زيادة عنصر " المثابرة " لدى الفرد يؤدي إلى انخفاض "القيمة الاقتصادية للعمل " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد المثابر والذي لا يهدأ حتى يتم ما بين يديه من واجبات ويسعى إلى بذل الجهد للتغلب على العقبات التي تواجهه أثناء أدائه لبعض الأعمال ولديه الاستعداد لمواجهة الفشل بصبر إلى أن يكتمل العمل الذي يؤديه . فإن دافع المثابرة لديه هو دافع داخلي ذاتي ولا تمثل المكافآت المالية وزيادة الدخل عوامل مهمة لزيادة الإنجاز – فالإنجاز في حد ذاته – بالنسبة

له يعتبر مكافأة داخلية يترتب عليها إرضاء الذات لأن المنافع المادية ومن ثم الجوانب الاقتصادية تمثل بالنسبة له دوافع خارجية لا تحقق له الإشباع النفسي الذي قد يحصل عليه من المثابرة الحقيقية لإنجاز مهام العمل .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين " القيمة الاقتصادية للعمل " وعامل " تنوع الاهتمامات " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٤١) وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة بما يدل على إن زيادة " تنوع الاهتمامات" لدى الفرد لا يؤثر على زيادة " القيمة الاقتصادية للعمل يديه . ويرجع الباحث ذلك أنه ربما يكون لتنوع اهتمامات الفرد من حيث اهتمامه بقراءة الكتب المفيدة والحرص على الاستفادة من الأنشطة التدريبية ومشاركة الخبراء في العمل إن له أنعكاس وتأثير على رضا وقناعة الفرد بما هو عليه من دخل عندما يقارن نفسه بالآخرين مما يجعله لا يسعى للحصول على مصادر أخرى للدخل أو ينظر إلى ا لعمل من حيث مكانته الاقتصادية لأن اهتماماته المتنوعة تنصب على ما يطور أو يفيد الإنجاز في العمل وليس من أجل العوائد المادية .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين " القيمة الاقتصادية للعمل " وعامل "الثقة بالنفس " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٠٥٢) وهي قيمة قريبة من الصفر في الاتجاه الإيجابي بما يشير إلى أن زيادة " ثقة الفرد بنفسه " لا تؤدي إلى زيادة "القيمة الاقتصادية للعمل " لديه .

وير جع الباحث ذلك إلى أن الثقة بالنفس عامل أساسي في تحديد السلوك الإنجازي ويظهر ذلك في شعور الفرد أن بإمكانه عمل أشياء ناجحة وفي زيادة حماسه ونشاطه عند مواجهة المهام الصعبة، وبذلك فإن الفرد عندما ينجح في مهام العمل فإنه يرجع السبب إلى عوامل داخلية ذاتية هي إحساسه بثقته بنفسه وعندها يشعر بالفخر لما حققه من إنجازات وقد لا يرجع السبب إلى عوامل خارجية كالحصول على المنافع المادية أو نظرته للعمل ولما قد يدر عليه من دخل اقتصادي وبهذا فإن من يثق بنفسه قد لا يهتم كثيراً بعوائد العمل الاقتصادية .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين " القيمة الاقتصادية للعمل " وعامل "المنافسة " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٠٢٨) . وهي قيمة قريبة من الصفر في الاتجاه الإيجابي بما يدل أن زيادة عامل " المنافسة " لدى الفرد لا يؤثر في زيادة " القيمة الاقتصادية للعمل" لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن المنافسة من المؤشرات الدالة على شدة الحاجة للإنجاز والتي فيها يوجه الفرد جهوده ومساعيه نحو تحقيق أهداف صعبة وينافس أقرانه لتأدية الأشياء أفضل منهم ويستمتع بأن يكون مبتكراً للأشياء الجديدة وبذلك فإن الفرد الذي يتسم بروح المنافسة فإنه يركز جهوده على إنجاز الأشياء ذاتها دون النظر لما قد يترتب عليها من منافع اقتصادية، ولا يقارن المتعة النفسية التي يحصل عليها من منافسة أقرانه مع المردود المادي ، كما أنه لا يتنافس من أجل تحسين الدخل أو البحث عن مصادر أخرى للدخل بل من أجل الإنجاز ذاته وبهذا نلاحظ أن من يتميز بزيادة روح المنافسة فإنه يتميز بأن لا يهتم كثيراً بالمردود الاقتصادي .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين " القيمة الاقتصادية للعمل " وعامل " قلق المستقبل " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٥٦) وهي قيمة تشير إلى ضعف العلاقة الإرتباطية بما يدل أن زيادة " قلق المستقبل " لدى الفرد ليس له تأير قوى على زيادة " القيمة الاقتصادية للعمل" لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن وجود عنصر " قلق المستقبل " لدى الفرد يجعل اهتماماته تنصب على ما سوف يحققه في مستقبل حياته بما يؤثر على استمتاعه بالحاضر وهذا قد يولد قلق الخوف من الفشل في مهام العمل المستقبلية بما تجعله يوجه جهوده وطاقته للنجاح في العمل وتجنب الفشل وبهذا فهو يهتم بالانجاز ذاته دون أن يهتم كثيراً بزيادة الدخل أو البحث عن عمل إضافي قد يزيد من دخله الاقتصادي لأن زيادة الدخل أو محاولة تحسين الوضع الاقتصادي تحتاج من الفرد الدخول في مواقف للعمل جديدة تحتاج إلى بذل الجهود المتضافرة للإنجاز،وقلقه المتزايد يقف عائق في سبيل تحقيق ذلك .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين " القيمة الاقتصادية للعمل " وعامل " الاستقلال " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١١٧)وهي علاقة ارتباطية ضعيفة تشير إلى أن زيادة عامل " الاستقلال " لدى الفرد لا يؤثر على زيادة " القيمة الاقتصادية للعمل " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يتمتع " بالاستقلال " لديه قدرة على تحمل مسئولية أعماله بشجاعة ويتجه نحو تأدية الأعمال بشكل جيد لأنه مستقل في التفكير ومن ثم التصرف ولكن المعروف أن العمل في المؤسسات المختلفة ومنها الصناعية لا تمنح الفرد الاستقلالية التامة لأن هناك أنظمة وقوانين تحكم العمل والعمال ولا يمكن الخروج عن مضمونها وهذا أمر يؤثر على نظرة الفرد الاقتصادية ولا تساعده على اتخاذ القرارات المتعلقة بزيادة دخله أو الدخول في مجال المرابحات الاقتصادية ومن ثم زيادة " القيمة الاقتصادية للعمل " وتقييمه للعمل من خلال مردوده المادي .

وفيما سبق توضيحه يمكن القول أن هناك علاقات ارتباطية ذات دلالات إحصائية بين "القيمة الاقتصادية للعمل " وعوامل دافعية للإنجاز المتمثلة في (الجزاءات الخارجية، المغامرة ، الخوف من الفشل ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل) .

أما متغيرات دافعية الإنجاز المتمثلة في (المثابرة ، تنوع الاهتمامات ، الثقة بالنفس ، المنافسة ، قلق المستقبل ، الاستقلال) . فلم تكن معاملات ارتباطاتها مع " القيمة الاقتصادية للعمل " دالة إحصائياً . كما أن هناك علاقات ارتباطية ذات دلالات احصائية بين " القيمة الاقتصادية للعمل " وعوامل دافعية الانتماء المتمثلة في (الإحساس بالنبذ ، صعوبة التفاعل الاجتماعي ، الاهتمام بالصداقات، التقبل الاجتماعي) . وهذا يوحي للباحث أن " القيمة الاقتصادية للعمل " تزيد كلما زادت " دافعية الانتماء " لدى الفرد و تزيد أيضا كلما زادت دافعية الإنجاز المرتبطة بالعوامل الخارجية ولا تزيد "القيمة الاقتصادية للعمل " مع زيادة دافعية الإنجاز المرتبط بالعوامل الداخلية أو الذاتية للفرد .

و – مناقشة نتائج ارتباط " القيمة الاجتماعية للعمل " مع عوامل دافعية الإنجاز والانتماء:

الجدول (٢٤) يوضح أن " أن القيمة الاجتماعية للعمل " لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠١) مع عامل " صعوبة التفاعل الاجتماعي " بمعامل ارتباط بلغت قيمة (٠,٢٤٦) ويدل ذلك أنه كلما زاد لدى الفرد " صعوبة التفاعل الاجتماعي " كلما زادت " القيمة الاجتماعية للعمل " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يجد صعوبة في التقرب إلى الناس ومن ثم تكوين علاقات طيبة معهم أولا يستطيع التحدث والمناقشة الجيدة والاختلاف مع أراء الآخرين وذلك في محيطه أو بيئته خارج مؤسسة العمل التي يعيش ويتفاعل معها فإنه قد يجد في محيط العمل تعضيد وتقوية للروابط الاجتماعية مع زملاء العمل ويشجعه ذلك على إيجاد مجالات جديدة للتفاعل الاجتماعي الإيجابي مما يساعد على نمو قيمة العمل الاجتماعية وينظر لمحيط العمل كمعوض بديل لإقامة العلاقات الاجتماعية مما يكسبه احترام الآخرين ويساعد على التفاعل الإيجابي مع الآخرين .

وارتبطت " القيمة الاجتماعية للعمل " مع عامل " التقبل الاجتماعي " بعلاقة ارتباطية لها دلالة احصائية عند (٠,٠٥) بمعامل ارتباط بلغت قيمته (٠,١٩٩) ويدل ذلك أنه كلما زاد " التقبل الاجتماعي " للفرد كلما زادت أهمية " القيمة الاجتماعية للعمل " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يرى أن حب الآخرين له أكثر أهمية من النجاح في العمل، ويتخذ من مطالب الآخرين له دافعية قوية تدفعه إلى النشاط والإنجاز في العمل فإنه يستطيع أن يوجد له في محيط العمل الاحترام والتقدير وينمي مجالات جديدة للتفاعل الاجتماعي مع زملاء العمل ومن ثم فإنه يكون لعمله دور في خلق الاستقرار الاجتماعي وفي خلق مستوى أفضل للحياة و هذا يؤدي إلى أن تتبلور دافعية عالية للانتماء تؤدي إلى زيادة تقبله الاجتماعي في محيط عمله .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين " القيمـــة الاجتماعيـــة للعمـــل " وعامـــل " الإحساس بالنبذ " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٠٨٦) وهي قيمة قريبة من الصفر في الاتجـــاه الإيجابي مما يدل أن زيادة " الإحساس بالنبذ " لدى الفرد لا تؤدي إلى زيادة " القيمة الاجتماعية للعمل " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يشعر بالشدة والقسوة وعدم العطـــف والحب من المحيطين به فإنه قد ينظر إلى عمله الذي يمارسه على أنه لا يشبع حاجته الاجتماعيـــة للحب والعطف والتقدير كما أنه لا تمكنه من إقامة العلاقات الاجتماعية ومن ثم فإن هذا العمل لا يكسبه الاحترام المأمول في محيطه الأسري ومجتمعه بعامته وقد يرجع السبب في ذلك من وجهه نظر الباحث إلى أسلوب المعاملة الوالدية الذي ربما قد اعتمد عل الشدة والقسوة ونقص الحنـــان في مراحل عمره المبكرة وهذا أدى في المراحل المتقدمة من العمر إلى نقص القيمة الاجتماعية لديه ومن ثم النظر إلى العمل أنه لا يستطيع أن يعوضه ما سلب منه من الحب والعطف ومن ثم تحقيـــق المكانة الاجتماعية المتميزة .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين " القيمـــة الاجتماعيـــة للعمـــل " وعامـــل " الجزاءات الخارجية " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٥٢) وهي علاقة ضعيفة توضح أن زيادة " الجزاءات الخارجية " لدى الفرد تؤدي إلى زيادة طفيفة في " القيمة الاجتماعية للعمل " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن المكافآت المالية والشهرة والتفاخر بالعمل والاستمتاع بالحاضر وترك المستقبل للظروف تعكس لدى الفرد رغبات اقتصادية أكثر منها رغبات اجتماعية وبالتالي فـــإن حصول الفرد على " الجزاءات الخارجية " قد لا يزيد من احترام الآخرين له ولا يزيد من تقوية الروابط الاجتماعية مع الآخرين . بل على العكس قد تخلق أو توجد نوع من الصراع بين الأفراد للحصول عليها ومن ثم فإنها أي "الجزاءات الخارجة " تدفع العاملين إلى بذل الجهد والإنجاز أكثر من أن تدفع أو تزيد الإحساس بشعور الانتماء ومن ثم تنمية أو زيادة القيمة الاجتماعية للعمل .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين " القيمة الاجتماعية للعمل " وعامل " المغامرة " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٧٢) وهي علاقة ضعيفة تبين أن زيادة "المغامرة " لدى الفرد

تؤدي إلى زيادة طفيفة في " القيمة الاجتماعية للعمل " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد المغامر يفضل الأمور التي تحوي شيئاً من المخاطرة على الأمور العادية ويستمتع بحل المسائل التي قد يعتبرها البعض مستحيلة كما يستهويه المشكلات الصعبة أكثر من المشكلات السهلة أو المتوسطة – وهذه الصفات قد تجعل الفرد بعيداً نوعاً ما عن أقرانه وزملائه في العمل لأنه يعتبر أن صفات المغامرة لديه صفات ذاتية نتيجة لقدراته العالية ولا علاقة لها بمكتسباته الاجتماعية بل على العكس إن إقامة العلاقات الاجتماعية في محيط العمل قد تعمل على تثبيط دافعية المغامرة نحو الإنجاز ويعتقد الباحث إن العمل الذي يؤدى بصورة جماعية ، ويساعد على حل المسائل الصعبة فإن مثل ذلك العمل ينمي لدى الفرد " القيمة الاجتماعية للعمل " .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين " القيمة الاجتماعية للعمل " وعامل المثابرة " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١١٩) وهي علاقة ضعيفة تبين أن زيادة المثابرة لدى الفرد تؤدي إلى زيادة طفيفة في " القيمة الاجتماعية للعمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد المثابر الذي لا يهدأ له بال حتى يتم ما بين يديه من عمل وأنه يستمر في عمل الشيء حتى لو استغرق ذلك وقتاً طويلاً فإن هذه " المثابرة " العالية لدى الفرد قد تبعده قليلاً عن الإندماج مع جماعة العمل ولا تنمي علاقاته الاجتماعية وبذلك فإن الفرد قد يجابه من قبل زملائه بعدم الاستحسان وبالتالي لا يصبح العمل بالنسبة له منمياً للمكانة الاجتماعية بين زملائه ورؤسائه . وذلك لأنه أثناء أوقات العمل لا يستطيع أن يوجد مجالات جديدة للتفاعل الاجتماعي لأنه منهمك في أدائه للعمل بغية الوصول إلى النجاح العالي والإنجاز المرتفع .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين " القيمة الاجتماعية للعمل " وعامل " تنوع الاهتمامات " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٠٣) وهي علاقة ضعيفة توضح أن زيادة " تنوع الاهتمامات " لدى الفرد تؤدي إلى زيادة طفيفة في " القيمة الاجتماعية للعمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يفضل أن يكون زملاء عمله من الخبراء لا من الأصدقاء والذي يهتم بالاشتراك في الأنشطة التدريبية والاستفادة منها فإن مثل ذلك الفرد قد لا يجد في محيط العمل الفرص المواتية لإقامة الصداقات والعلاقات والتفاعلات الاجتماعية لأن أهتمامه موجه نحو الإنجاز أكثر من أن يكون اهتمامه موجه نحو السلوك الانتمائي لجماعة العمل .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات لدالة إحصائية بين " القيمة الاجتماعية للعمل " وعامل " الاهتمام بالصداقات " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٠٧٢) .

وهي قيمة قريبة من الصفر في الاتجاه الإيجابي بما يدل على أن زيادة " الاهتمام بالصداقات" لدى الفرد لا يؤثر في زيادة " القيمة الاجتماعية للعمل " ويرجع الباحث ذلك إلى أنه ربما لجدية العمل في مصنع كسوة الكعبة المشرفة دور في أنه لا يساعد على إقامة الصداقات والتفاعلات مع زملاء العمل أثناء وقت العمل لأن كل فرد مطالب بإنجاز عمله في الوقت المحدد من ساعات العمل ، دون محاولة الاستقطاع من وقت العمل في الحديث والمناقشات الجانبية والتي هي تساعد في وجود وإقامة علاقات اجتماعية جديدة ومن ثم فإن الفرد قد يشبع اهتماماته بالصداقات خارج محيط العمل وبالتالي فإن ذلك العمل لم يعمل على تنمية وتقوية الروابط بين الأفراد مما أنعكس في عدم زيادة " القيمة الاجتماعية للعمل " لدى الفرد المهتم بالصداقات .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين " القيمة الاجتماعية للعمل " وعامل " الخوف من الفشل " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٤٩) وهي علاقة ضعيفة تبين أن زيادة "الخوف من الفشل " لدى الفرد يؤدي إلى زيادة طفيفة في " القيمة الاجتماعية للعمل " لديه ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يخاف الفشل فإنه يضاعف جهودة بغية النجاح وتجنب الفشل كما أن الفشل قد يفضي إلى مشاعر الإحساس بعدم الكفاءة ومشاعر الذنب والاستقالة من العمل والعدوان على الآخرين، وبالتالي فهو قد ينظر إلى نفسه على أنه أقل في قدراته من زملائه الآخرين مما يؤدي به إلى الابتعاد عن الصداقات والعلاقات الاجتماعية في محيط العمل لأنه يوجه

جهده لأقصى درجة بغية الوصول إلى النجاح . وبذلك فإن الفرد الذي يدخل مواقف العمل ولديه مشاعر القلق من الفشل فإن مثل ذلك العمل لا يعمل على تقوية روابط الفرد الاجتماعية مع الآخرين .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين " القيمة الاجتماعية للعمل " وعامل " ضعف ثقة الفرد بقدراته " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٠٧٩) وهي قيمة قريبة من الصفر بما يدل أن "ضعف ثقة الفرد بقدراته " ليس له تأثير على زيادة " القيمة الاجتماعية للعمل " لديه .
ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يشعر بضعف ثقته بقدراته فإن احتمالات الفشل لديه قد تتغلب على احتمالات النجاح مما يؤدي إلى مضاعفة جهوده بغية الوصول إلى النجاح مما يجعله ينغمس في عمله دون آبه بإقامة علاقات اجتماعية في العمل وينظر إلى العمل أن المهم فيه هو الإنجاز لتجنب مشاعر الفشل وليس المهم إقامة الصداقات والتفاعلات الاجتماعية مع الآخرين فمكان العمل هو للعمل والإنجاز فقط ومكان العلاقات الاجتماعية هو خارج محيط العمل.

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين " القيمة الاجتماعية للعمل " وعامل " قلق بدء العمل " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٥٢) وهي قيمة ضعيفة توضح أن زيادة " قلق بدء العمل " لدى الفرد تؤدي إلى زيادة طفيفة في " القيمة الاجتماعية للعمل " لديه . ويرجع الباحث ذلك إلى أن القلق المرتبط ببدء العمل لدى الفرد يجعله يقضي وقتاً في التفكير والتنظيم قبل البدء في عمل ما مخافة الفشل وبغية الوصول إلى النجاح كما أنه يحتاج إلى فترات للراحة كلما أتم جزء من واجباته بنجاح لأنه يشعر بالتعب الزائد والإجهاد الشديد وهذا يؤدي بالفرد إلى أن تكون علاقاته بجماعة العمل ضعيفة لأنه يركز تفكيره في كيفية تجنب الفشل ، ومن ثم فإن عمله الذي يمارسه لا يقوى روابطه الاجتماعية مع الآخرين لأنه ربما أن لدى الفرد شكوك في نيات وبواعث جماعة العمل في أنهم يرغبون في تثبيطه عن الحد الموصل إلى النجاح وهذا شيء يؤثر في عدم نمو " القيمة الاجتماعية للعمل " لدى الفرد .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين " القيمة الاجتماعية للعمل " وعامل "الثقة بالنفس " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٠٠) وهي قيمة ضعيفة توضح أن زيادة " الثقة بالنفس " لدى الفرد تؤدي إلى زيادة طفيفة في " القيمة الاجتماعية للعمل" لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يثق بنفسه و يزداد حماسه ونشاطه عندما يواجه مهمات صعبة وشعر أن بإمكانه عمل أشياء ناجحة فإن ذلك انعكاس لتقديره لذاته المرتفع وأحساسه الشديد بالمقدرة ومن ثم فإنه قد ينظر إلى علاقاته مع جماعة العمل أنها شيء من قبيل المجاملة الاجتماعية ولا تؤثر على ثقته بنفسه .

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين " القيمة الاجتماعية للعمل " وعامل " المنافسة " حيث بلغ معامل الارتباط (- ٠,٠٦٦) وهي قيمة قريبة من الصفر في الاتجاه السلبي بما يوضح أن زيادة عنصر " المنافسة " لدى الفرد يؤدي إلى انخفاض في " القيمة الاجتماعية للعمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي يحب أن ينافس زملائه ويبذل أقصى جهوده عندما يواجه مهمات صعبة بحيث يؤدي الأشياء على أفضل حال فإنه يعزو نجاحه إلى مجهوده والقدرة التي يتمتع بها ولا يرى في علاقات العمل الاجتماعية أي تعضيد أو تقوية في سبيل زيادة روح المنافسة بل على العكس قد تكون هذه العلاقات من المثبطات التي تقلل من منافسة الفرد لأقرانه وذلك بوجوده مع إناس يتساوون معه في القدرات والمجهود .

وفي هذا الصدد أشار (خليفة ، د:ت ، ٢٦١) أن وينر بين أن عزو نجاح الفرد إلى ذاته يترتب عليه شعوره بالفخر والسعادة وبالتالي تتزايد احتمالية سلوك الإنجاز والنجاح بالنسبة له لأنه يعتقد أن نجاحه مستمد من قدراته ومجهوده.

ولا توجد علاقة ارتباطية لها دلالة إحصائية بين " القيمة الاجتماعية للعمل " وعامل "قلق المستقبل " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٠١) وهي قيمة ضعف تشير إلى أن زيادة " قلق المستقبل" لدى الفرد يؤدي إلى زيادة بسيطة جداً في " القيمة الاجتماعية للعمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد الذي تنصب اهتماماته على الأمور التي يسود أن تتحقق في المستقبل دون الاستمتاع بالحاضر فإن مثل ذلك الفرد قد يصعب عليه تكوين علاقات اجتماعية في محيط العمل وذلك بسبب قلقه المتزايد الذي قد يدفعه إلى الانهماك في العمل بغية الوصول إلى النجاح وتجنب الفشل في العمل ، ومن ثم تحقيق ما يصبوا إليه من استقرار في العمل ، فالعمل بالنسبة له هو مكان ينبغي أن يستغل في إنجاز مهام العمل بنجاح .

ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين " القيمة الاجتماعية للعمل " وعامل " الاستقلال " حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٥٢) وهي علاقة ضعيفة توضح أن زيادة عنصر " الاستقلال " لدى الفرد يؤدي إلى زيادة طفيفة في " القيمة الاجتماعية للعمل " لديه .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الفرد المستقل لديه قدرة على تحمل مسئولية أعماله بشجاعة ولا يدع أحداً يضغط عليه أو يستحثه على عمل شيء مقتنع أنه لا يحب أن يقوم به وبهذا يتضح أنه يهتم كثيراً بالاعتماد على نفسه في حل المشكلات التي قد تواجهه وهذا له دور في عدم تقوية الروابط الاجتماعية بين الفرد وغيره .

وفي هذا الصدد أوضح ماكليلان أن الفرد المدفوع نحو الاستقلال يهتم بأن يكون على صواب أكثر من اهتمامه بالعلاقات الاجتماعية . (حسن ، ١٩٩٨ ، ٩١) .

ومما سبق توضيحه يمكن القول أنه لا توجد علاقات ارتباطية ذات دلالات إحصائية بين "القيمة الاجتماعية للعمل " وعوامل دافعية الإنجاز المتمثلة في (الجزاءات الخارجية، المغامرة ، المثابرة ، تنوع الاهتمامات ، الخوف من الفشل ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل ، الثقة بالنفس ، المنافسة ، قلق المستقبل ، الاستقلال) .

بينما توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عاملا دافعية الانتماء المتمثلان في (صعوبة التفاعل الاجتماعي ، التقبل الاجتماعي) بينما متغيرا دافعية الانتماء المتمثلان في (الإحساس بالنبذ ، الاهتمام بالصداقات) فلم يكن معاملا ارتباطهما مع " القيمة الاجتماعية للعمل " دالان

إحصائياً . وهذا يوحي للباحث باستنتاج أن زيادة " دافعية الانتماء " تؤدي إلى زيادة " القيمة الاجتماعية للعمل " بينما زيادة دافعية الإنجاز لا تؤدي إلى زيادة " القيمة الاجتماعية للعمل " ويمكن القول أن الدافع للإنجاز قد يتعارض مع الدافع للانتماء ذلك الدافع الذي يرتبط بالاجتماعية والتفاعل مع الآخرين وبخاصة الأقران وبإدخال السرور عليهم وكشف رضاهم وتعاطفهم والاهتمام بالأصدقاء واستمرار صداقتهم . مما يؤثر بطبيعة الحال على مستوى إنجاز الفرد ، فالدافعية للانتماء تجعل الفرد مدفوعاً تحت تأثير هذا الدافع لتفضيل إقامة علاقات طيبة مع الآخرين على إنجاز المهام المفترض قيامه بإنجازها وبذلك فإنه يبدو أنه من الصعب الوصول إلى نوع من التوازن بين الدافع إلى الإنجاز والدافع إلى الانتماء بما يمكن القول أن نمط العلاقة بين نمطي الدافعية (دافعية الإنجاز ودافعية الانتماء) عكسية وذلك عندما تؤثر على قيم العمل . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (كاميم ،١٩٩٠) حيث وجد أن القيمة المرتبطة بإنجاز الواجب عادة ما تكبح بواسطة قيم العلاقات الاجتماعية .

الفصل الخامس

- ملخص نتائج الدراسة .
- توصيات الدراسة .
- دراسات مقترحة

ملخص النتائج :

لقد خلصت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية :

١-توجد قيم للعمل سائدة لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة وتأخذ هذه القيم الترتيب التالي : (القيمة الاجتماعية للعمل ، قيمة الفخر بالعمل ، قيمة الاندماجية في العمل ، قيمة أفضلية العمل ، القيمة الاقتصادية للعمل ، قيمة السعي إلى الترقي) .

٢-توجد متغيرات سائدة لدافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة وتأخذ هذه العوامل الترتيب التالي (المثابرة ، الثقة بالنفس ، قلق بدء العمل ، قلق المستقبل ، المنافسة ، الاهتمام بالصداقات ، الاستقلال ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، تنوع الاهتمامات، التقبل الاجتماعي ، المغامرة ، الخوف من الفشل ، الجزاءات الخارجية ، الإحساس بالنبذ ، صعوبة التفاعل الاجتماعي) .

٣-لم يوجد تباين في قيم العمل لدى أفراد العينة بتباين كل من (العمر ، الراتب الشهري) . كذلك لم يوجد تباين في قيم العمل أفراد العينة المصنع بتباين المستوى التعليمي حيث لم يوجد فروق في قيم العمل ما عدا " القيمة الاقتصادية للعمل " حيث بينت النتائج وجود فروق في متوسط درجات الأفراد ذوي المستويات التعليمية المختلفة على هذه القيمة وهذه الفروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)

٤-لم يوجد تباين في متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء لدى أفراد العينة بتباين كل من : (العمر ، المستوى التعليمي) . كذلك لم يوجد تباين في متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء أفراد العينة بتباين " الراتب الشهري " ماعدا عامل " قلق بدء العمل " حيث بينت النتائج وجود فروق في متوسط درجات الأفراد تبعاً لاختلاف فئات الراتب الشهري وهذه الفروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) .

٥-أ- توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين "قيمة الفخر بالعمل " ومتغيرات الدافعية المتمثلة في (المثابرة ، تنوع الاهتمامات ، الاهتمام بالصداقات ، المنافسة ، قلق المستقبل) أيضاً توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين " قيمة الفخر بالعمل " ومتغيرات الدافعية المتمثلة في (المغامرة ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل ، الثقة بالنفس ، الاستقلال) . أما متغيرات الدافعية المتمثلة في (الإحساس بالنبذ ، الجزاءات الخارجية ، صعوبة التفاعل الاجتماعي، الخوف من الفشل ، التقبل الاجتماعي) فلم تكن معاملات ارتباطاتها مع قيمة " الفخر بالعمل " دالة إحصائياً.

ب- توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين "قيمة الإندماجية في العمل "ومتغيرات الدافعية المتمثلة في(الإحساس بالنبذ ، التقبل الاجتماعي ، الاستقلال)

أما متغيرات الدافعية المتمثلة في (الجزاءات الخارجية ، المغامرة ، المثابرة ، صعوبة التفاعل الاجتماعي ، تنوع الاهتمامات ، الاهتمام بالصداقات ، الخوف من الفشل ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل ، الثقة بالنفس ، المنافسة ، قلق المستقبل) فلم تكن معاملات ارتباطها مع " قيمة الاندماجية في العمل " دالة إحصائياً " .

ج- توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين قيمة "أفضلية العمل " ومتغيرات الدافعية المتمثلة في (المغامرة ، صعوبة التفاعل الاجتماعي ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، الثقة بالنفس ، التقبل الاجتماعي ، قلق المستقبل) . أيضا توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين قيمة " أفضلية العمل " ومتغيرات الدافعية المتمثلة في (الجزاءات الخارجية ، تنوع الاهتمامات ، الاهتمام بالصداقات ، الخوف من الفشل ، قلق بدء العمل ، المنافسة) . أما متغيرات الدافعية المتمثلة في (الإحساس بالنبذ ، المثابرة ، الاستقلال) فلم تكن معاملات ارتباطها مع قيمة " أفضلية العمل " دالة أحصائياً .

د- توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين قيمة "السعي إلى الترقي " ومتغيرات الدافعية المتمثلة في : (الإحساس بالنبذ ، الجزاءات الخارجية ، صعوبة التفاعل الاجتماعي ، الخوف من الفشل ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل ، التقبل الاجتماعي) . أيضا توجد علاقتان ارتباطيتان ذات دلال إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين قيمة "أفضلية العمل " ومتغيرا الدافعية المتمثلان في (تنوع الاهتمامات ، الاهتمام بالصداقات) . أما متغيرات الدافعية المتمثلة في (المغامرة ، المثابرة ، الثقة بالنفس ، المنافسة ، قلق المستقبل ، الاستقلال) . فلم تكن معاملات ارتباطها مع قيمة " السعي إلى الترقي " دالة إحصائياً .

هـ - توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين " القيمة الاقتصادية للعمل " ومتغيرات الدافعية المتمثلة في (الإحساس بالنبذ، الجزاءات الخارجية ، صعوبة التفاعل الاجتماعي ، الخوف من الفشل ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل، التقبل الاجتماعي) . أيضاً توجد علاقتان ارتباطيتان ذات دلالة إحصائية عند المستوى (٠,٠٥) بين " القيمة الاقتصادية للعمل " ومتغيرا الدافعية المتمثلان في (المغامرة ، الاهتمام بالصداقات) . أما متغيرات الدافعية المتمثلة في (المثابرة ، تنوع الاهتمامات ، الثقة بالنفس ،

المنافسة،قلق المستقبل،الاستقلال)فلم تكن معاملات ارتباطاتها مع " القيمة الاقتصادية للعمل" دالة إحصائياً .

و – توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى(٠,٠١)بين" القيمة الاجتماعية للعمل" ومتغير الدافعية المتمثل في (صعوبة التفاعل الاجتماعي) أيضا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين " القيمة الاجتماعية للعمل " ومتغير الدافعية المتمثل في " التقبل الاجتماعي " أما متغيرات الدافعية المتمثلة في الإحساس بالنبذ ، الجزاءات الخارجية ، المغامرة ، المثابرة ، تنوع الاهتمامات ، الاهتمام بالصداقات ، الخوف من الفشل ، ضعف ثقة الفرد بقدراته ، قلق بدء العمل ، الثقة بالنفس ، المنافسة ، قلق المستقبل ، الاستقلال " فلم تكن معاملات ارتباطاتها مع " القيمة الاجتماعية للعمل " دالة إحصائياً .

توصيات الدراسة :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

١- الاهتمام بالاختيار المهني للعامل من حيث ميوله واستعداداته وقدراته وسماته الشخصية والانفعالية و أن تتوافق قيم العامل التي يؤمن ويعتقد بها تجاه العمل مع قيم المؤسسة الصناعية التي تنادي بها وذلك ضماناً لعدم حدوث الصراع بين قيم العامل مع قيم العمل مما قد يكون له أثار عكسية على سير العمل والإنتاجية .

٢- ينبغي أعداد برامج لتنمية دافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال المصنع وذلك من خلال إثارتهم وتحفيزهم وبث روح الحماس والتقليل من مشاعر القلق السلبي والذي قد يسيطر عليهم وذلك ببث الطمأنينة في نفوسهم . مع مراعاة أخذ الحذر والحيطة عند رفع دافعية الإنجاز والانتماء . بحيث أن لا يتم رفع دافعية الإنجاز على حساب دافعية الانتماء أو العكس بل ينبغي أن يتم ذلك في ضوء الاتزان الذي يساعد على الإنجازية العالية للعامل وتجنب مشاعر الفشل وعلى زيادة الاتصال والتفاعل بين العاملين والانتماء للعمل ومن ثم زيادة القيمة الاجتماعية لذلك العمل .

٣- ينبغي رصد خبرات الفشل المتكرر لدى العمال ووضع البرامج المساعدة على تجنبها كما ينبغي رصد خبرات النجاح وتشجيع العمال على السير قدماً نحو تحقيق أهداف العمل وتحسين ورفع إنتاجيته وذلك من خلال رصد المكافآت المادية والمعنوية لتحفيز العمال نحو نجاحات أخرى وذلك لما للجزاءات الخارجية من دور فعال في رفع وزيادة دافعية الإنجاز والانتماء ومن ثم زيادة القيمة الاقتصادية للعمل .

٤- ينبغي أن يخصص مركز للإرشاد النفسي والمهني داخل المصنع وذلك لمساعدة العمال على التغلب على مشكلاقم النفسية التي قد تواجههم في العمل ومن ثم التأكد من حالتهم النفسية والصحية بما يضمن العطاء المستمر والدافعية العالية للإنجاز والانتماء وتعزيز نظرة العامل تجاه القيم التي اكتسبها من العمل .

٥- ينبغي الاهتمام بسلم الرواتب الشهرية للعمال وذلك بما يلبي احتياجات العمال ويشعرهم بالاطمئنان الوظيفي حيث أن ذلك يعمل على إثارة دافعية الإنجاز والانتماء إلى مؤسسة العمل ويساعد على الموائمة وعدم الصراع بين قيم العامل وقيم المؤسسة الصناعية

٦- ينبغي تحفيز أسلوب المشاركة الفعلية وهو أسلوب تعاون وتآزر وتكاتف بين الإدارة والعمال يتيح الفرصة للعامل في أن يتفاعل مع رؤسائه وزملائه ويشاركهم في الأنشطة التي تعمل على تطور العمل من خلال المناقشة وحضور الاجتماعات وهذا يحقق فائدة كبيرة وهي زيادة الشعور بقيمة الاندماجية في العمل ومن ثم زيادة دافعية الإنجاز والانتماء والتوحد والامتثال لنظام العمل .

٧- ينبغي الاهتمام وأعطاء الاولوية لنمو دوافع الإنجاز الذاتية أو الداخلية وخاصة الدوافع المتمثلة في (المغامرة ، المثابرة ، الثقة بالنفس ، المنافسة ، الاستقلال) وذلك لما لهذه الدوافع من أهمية في تزايد الدافع للنجاح على حساب الدافع لتحاشي الفشل ، وبما يعتقد أن زيادها تؤدي إلى زيادة إيجابية ودالة في قيمة العمل لدى العمال .

٨- ينبغي أعطاء العمال فرصا للتغيير والتنوع في الأعمال التي يقومون بها وتوفير السبل التي تشبع الحاجة النفسية إلى الترقي وإتاحة الفرص الكافية للراحة وإدخال البرامج الترفيهية بن فترة وأخرى والتي تعمل على كسر الحواجز بين العمال في الإحساس النبذ والشعور بصعوبة التفاعل الاجتماعي .

الدراسات المقترحة:

حيث أن النتائج التي توصل إليها الباحث تخص عينة الدراسةفإن الباحث يقترح مايلي

١- إجراء نفس الدراسة على بيئات صناعية مختلفة .

٢- إجراء دراسة حول علاقة قيم العمل بالكفاية الإنتاجية لدى العاملين في المجال الصناعي .

٣- إجراء دراسة حول علاقة دافعية الإنجاز والانتماء بالكفاية الإنتاجية لدى العاملين في المجال الصناعي .

٤- إجراء دراسة مقارنة للفروق في قيم العمل لدى العمال المنتجين وغير المنتجين في الصناعة .

٥- إجراء دراسة مقارنة للفروق في دافعية الإنجاز والانتماء لدى العمال المنتجين وغير المنتجين في الصناعة .

٦- دراسة علاقة قيم العمل ببعض الأعراض السيكوسوماتية لدى العاملين في المجال الصناعي .

٧- دراسة علاقة دافعية الإنجاز والانتماء ببعض الأعراض السيكوسوماتية لدى العاملين في المجال الصناعية .

٨- إجراء دراسة تجريبية لتنمية قيم العمل لدى العمال في المجال الصناعي .

٩- إجراء دراسة تجريبية لتنمية دافعية الإنجاز والانتماء لدى العمال في المجال الصناعي

قائمة المراجع

- المراجع العربية

- المراجع الأجنبية

المراجع العربية

١- القرآن الكريم . مطابع الملك فهد . المدينة المنورة

٢- ابن منظور ، (د . ت) ، لسان العرب ، بيروت ، دار لسان العرب .

٣- إبراهيم ، فتحي محمد (١٩٩٢) ؛ دور النشاط الرياضي بالأكاديمية العربية للنقل البحري في التأثير على بعض القيم المهنية لدى طلابها ، رسالة دكتوراه غير منشورة كلية التربية الرياضية للبنين – جامعة .الزقازيق .

٤- أبو معطي ، سعد عبد الله سعد (١٩٩٩) ؛ الانتماء وعلاقته بكل من الدافعية والتوجه العملي في الحياة واستيعاب قيم الجماعة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة طنطا ، كلية الآداب .

٥- الأتيرة ، باسل محمد نضال مصطفى (٢٠٠٠) ؛ القيم ودافعية الإنجاز لدى الطلبة في المرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا – الجامعة الأردنية .

٦- أسعد ، يوسف ميخائيل (د : ت) ؛ الانتماء وتكامل الشخصية ، مكتبة غريب .

٧- اعتماد ، علام – زايد ، أحمد (١٩٩٢) ؛ مقياس قيم العمل الإطار النظري ودليل المقياس ، مكتبة الأنجلو المصرية .

٨- أعتماد ، محمد علام (١٩٩٣) ؛ الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية "دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالصناعة التحويلية في المجتمع القطري " . مجلة حولية كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية – جامعة قطر ، العدد ١٦ ، ص ص ٢٥١-٢٩٥ .

٩- افتخار زكي (١٩٩٧) ؛ الأسرة وتغير القيم ، مجلة الأدب ، جامعة بغداد ، العدد ٤٣ ص ص ٢٤٥-١٦٥ .

١٠- أمل ، عبد الرحمن عناني (١٩٩٢) ؛ القيم المهنية للأشخاص العاملين في الحقول الطبية والهندسية والتعليمية في منطقة عمان الكبرى . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا – الجامعة الأردنية .

١١- أمين ، وجيه إبراهيم (١٩٩٨) ، القيم السائدة لدى المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية وتأثيرها بالجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة للمشرفين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح ، نابلس ، فلسطين .

١٢- أمينة ، عبد العزيز يوسف الزدجالي (١٩٩٩) ؛ القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية في سلطنة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا – الجامعة الأردنية .

١٣- باعجاجه ، سالم سعيد سالم (٢٠٠٠) ؛ المبادئ والقيم الإسلامية وأثرها على أداء العمل ، مكتبة بستان المعرفة .

١٤- باهي ، مصطفى حسين – أمينة ، إبراهيم شلبي (١٩٩٩) ؛ الدافعية نظريات وتطبيقات ، مركز الكتاب للنشر ؛ الطبعة الأولى .

١٥- جابر ، عبد الحميد جابر – عمر ، محمود أحمد (١٩٨٩) ؛ التعليم وتغير القيم في قطر خلال سنوات عشر (٩٩٧٧ – ١٩٨٧) . مجلة دراسات نفسية ، مركز البحوث التربية ، جامعة قطر ، المجلد ٢٦ ، ص ص ١٤٥-٢١٣ .

١٦- جابر ، عبد الحميد جابر (١٩٧٣) ؛ كراسة تعليمات مقياس التفضيل الشخصي ؛ دار النهضة العربية ؛ القاهرة .

١٧- جمل الليل ، محمد جعفر (١٩٩٨) ؛ المساعدة الإرشادية ، دار الفنون للطباعة والنشر

١٨- الحامد ، محمد بن معجب (١٩٩٦) ؛ قياس دافعية الإنجاز الدراسي على البيئة السعودية ، مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد ٥٨ ، السنة ١٦ ص ص ١٣١-١٦٧.

١٩- الحجي ، أسامة إبراهيم محمد (١٩٩٦) ؛ تنمية دافع الإنجاز دراسة تجريبية على عينة من طلاب المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة – جامعة الملك سعود ، كلية التربية .

٢٠- الحداد ، حسن حامد (٢٠٠١) ؛ الانتماء ووسائل الاتصال ؛ مجلة جامعة عدن للعلوم الاجتماعية والإنسانية ، المجلد الرابع ، العدد ٨ ، ص ص ٢٩٥-٣٠٢ .

٢١- حسن ، علي حسن (١٩٨٩) ؛ المرأة ودافعية الإنجاز ، دراسة نفسية مقارنة لدافعية الإنجاز وبعض الخصائص المعرفية والمزاجية المتعلقة بها لدى الذكور والإناث في المجتمع المصري ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد ١٧ ، العدد ٢ ، ص ص ١٩-٣٢ .

٢٢- حسن ، علي حسن (١٩٩٨) ؛ سيكولوجية الإنجاز (الخصائص المعرفية والمزاجية للشخصية الإنجازية) ، مكتبة النهضة المصرية .

٢٣- حسن ، محمد يوسف (١٩٨٥) ؛ بعض قيم العمل لدى المعلمين والمديرين بالمنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية ، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس ، المجلد (١١، ١٢) بحوث عن التعليم في المملكة العربية السعودية ، القاهرة ، دار الفكر العربي.

٢٤- حصة ، عبد الرحمن فخرو (١٩٩٥) ؛ الفروق في نسق القيم لدى الطالبات القطريات بالجامعة وعلاقتها بالتخصص الأكاديمي والمستوى الدراسي ، حولية كلية التربية ، العدد١٢ ، السنة ١٢ ص ص ٥٤٩-٥٩٢ .

٢٥- الخرافي ، عبد المحسن عبد الله (٢٠٠٠) ؛ توظيف المفاهيم الرياضية في دعم القيم التربوية والدينية في المرحلة الثانوية بدولة الكويت ، المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، المجلد ١٤ ، العدد ٥٦ ص ص ٢١٧- ٢٥٧ .

٢٦- خروف ، حميد (١٩٩٨) ؛ فعالية القيم في العملية التربوية رؤية سوسيولوجية ، مجلة العلوم الإنسانية ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، العدد ١٠ ص ص١٤٥-١٥٨ .

٢٧- خليفة ، عبد اللطيف محمد (د : ت) ؛ الدافعية للإنجاز ، دار غريب للطباعة والتوزيع .

٢٨- خليفة ، عبد اللطيف محمد (١٩٩٧) ؛ دراسة ثقافية مقارنة بين طلاب الجامعة من المصريين والسودانيين في الدافعية للإنجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات ، مجلة علم النفس ، السنة ١١ ، العدد ٤٤ .

٢٩- خياط ، محمد جميل بن علي (١٩٩٦) ؛ المبادئ والقيم في التربية الإسلامية ، مركز البحوث التربوية والنفسية ، جامعة أم القرى بمكة المكرمة .

٣٠- الدقس ، محمد - أبو حوسة ، موسى (١٩٩٣) . بعض القيم الاجتماعية والاقتصادية والإدارية لدى العمال في ثلاثة مصانع أردنية ، مجلة الدراسات ، المجلد العشرون (أ) بجامعة الأردنية ، ص ص ٨٨-١١٠ .

٣١- ربيع ، محمد شحاته (١٩٩٤) ؛ قياس الشخصية ، دار المعرفة الجامعية .

٣٢- الرشيد ، حمد (٢٠٠٠) ؛ بعض العوامل المرتبطة بالقيم التربوية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الكويت ، المجلة التربوية ، العدد ٥٦ ، المجلد ١٤ ، ص ص ١٥-٦٣ .

٣٣- زبيدة ، أسامة محمود عارف (١٩٨٧) ؛ دوافع الإنجاز ودوافع الانتماء وعلاقتها بالتفوق في التحصيل الدراسي لدى طالبات الثانوية العامة بمدينة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة أم القرى بمكة المكرمة .

٣٤- الزيات ، فتحي مصطفى (١٩٨٨) ؛ دافعية الإنجاز والانتماء لدى ذوي الإفراط وذوي التفريط التحصيلي من طلاب المرحلة الثانوية ، منشورات مركز البحوث التربوية والنفسية ، جامعة أم القرى بمكة المكرمة .

٣٥- زيدان ، الشناوي عبد المنعم الشناوي (١٩٨٩) ؛ العلاقة بين دافعية الإنجاز والاتجاه نحو مادة الرياضيات ، مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد ٢٩ ، السنة ٩ ، ص ص ١-٢٣ .

٣٦- زيدان ، محمد مصطفى (١٩٨٤) ؛ الدوافع والانفعالات ، عكاظ للنشر والتوزيع .

٣٧- السالم ، مؤيد - الرويح ، سنان (١٩٩٩) ؛ القيم الإدارية للمدير الصناعي في العراق " دراسة ميدانية " ، مجلة أبحاث اليرموك " سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية " المجلد ١٥ ، العدد ١ ، ص ص ٩-٣٣ .

٣٨- ستيفن ، د. هرونج وفرانس ج . هكسبورز (١٩٩٥) ؛ قيم العمل الجديدة نظرياً وعملياً ، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية ، العدد ١٤٥ ، ص ص ٩٣ - ١١١ .

٣٩- سعداوي ، محمد عبد الله سراج (١٩٩٨) ، العلاقة بين قيم العمل وجوانب الشخصية لدى الموظفين بالخطوط الجوية العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - جامعة أم القرى .

٤٠- سعود ، مصطفى عبد الرحمن (١٩٩٠) ، أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بدافع الإنجاز ودافع الانتماء لدى طلاب الصف الأول الثانوي بمكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية - جامعة أم القرى .

٤١- سعيدان ، سلامة بن هذال (١٩٩٣) ؛ الانتماء بين المفهوم السليم والتصرف الذميم ، مجلة الفيصل ، العدد ١٣٨ . السنة ٢٤ ص ص ٦٠-٦٣ .

٤٢- سهير ، كامل أحمد (١٩٩٢) ، القيم السائدة والقيم المرغوبة لدى عينة من الأسر المصرية العائدة من المهجر ، مجلة علم النفس ، العدد ٢١ ، ص ص ٢٤-٣٧ .

٤٣- السيد ، فؤاد البهي (١٩٨٦) علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري ، دار المعارف .

٤٤- سيزلاقي ، آندرودي (١٩٩١) ؛ السلوك التنظيمي والأداء ، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد ، معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية .

٤٥- شادية ، أحمد التل ، وآخرون (١٩٩٨) ؛ تطور مقياس القيم الإسلامية . مؤتة للبحوث والدراسات ، جامعة مؤتة ، المجلد ١٣ ، العدد ١ ص ص ٤٧-٧١ .

٤٦- الشعوان ، عبد الرحمن محمد (١٩٩٧) ؛ القيمة وطرق تدريسها في الدراسات الاجتماعية ، مجلة جامعة الملك سعود ، المجلد ٩ ، العدد ١ ، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، ص ص ١٥١-١٨٤ .

٤٧- شموط ، نزار عبد السلام (١٩٩٠) ؛ القيمة المتعلقة بالعمل وصلتها بالتفضيل المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي في محافظة الزرقاء - الأردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا - الجامعة الأردنية .

٤٨- صالح ، أحمد محمد حسن (١٩٩٣) ؛ دراسة التفاعل بين الاستقلال الإدراكي والجنس والتخصص دافعية الإنجاز لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمدينة أبي ظبي ، مجلة كلية التربية ، المجلد ٦ ، العدد ١ - جامعة الإسكندرية .

٤٩- الصغير ، صالح محمد (١٩٩٨) ؛ دافعية الإنجاز لدى زراع القصيم بالمملكة العربية السعودية " دراسة وصفية تحليلية " . من منشورات مركز البحوث ، كلية الآداب ، جامعة الملك عبد العزيز . الرياض .

٥٠- الصفطي ، مصطفى محمد (١٩٩٥) . قلق الامتحان وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عينات من طلاب المرحلة الثانوية العامة في جمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية المتحدة ، " دراسة غير ثقافية ، مجلة دراسات نفسية (رانم) ، العدد الأول ، ص ص ٧١-١٠٦ .

٥١- الطرونة ، تحسين أحمد - الصرايرة ، أكثم عبد المجيد (١٩٩٨) ؛ القيم الوظيفية في الخدمة العامة ، دراسة ميدانية لموظفي محافظة الكرك ، جرش للبحوث والدراسات ، جامعة جرش الأهلية ، المجلد ٢ ، العدد ٢ ، ص ص : ١٤٥-١٨٩ .

٥٢- عبابنة ، محمد فلاح يوسف (١٩٩٩) ؛ مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبه جامعة اليرموك وعلاقتها ببعض سمات الشخصية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية والفنون بجامعة اليرموك .

٥٣- عبد الخالق ، أحمد محمد ، مايسة النيال (١٩٩١) الدافعية للإنجاز وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية لدى عينة من تلاميذ المدارس الابتدائية وتلميذاتها في دولة قطر ، مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، كلية التربية ، ص ص : ١٦٧-٢٠٣ .

٥٤- عبد الكافي ، إسماعيل (١٩٨٩) ؛ الفطرة وقيمة العمل في الإسلام ، سلسلة شهرية تصدر عن دار الصحافة والنشر برابطة العالم الإسلامي .

٥٥- عبد الهادي ، جودت عزت - العزة ، سعيد حسني (١٩٩٩) . التوجيه المهني ونظرياته ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .

٥٦- عبيدات ، ذوقان - وآخرون (٢٠٠٠) ؛ البحث العلمي مفهومه / أدواته / أساليبه ، دار أسامة للنشر والتوزيع .

٥٧- العديلي ، ناصر محمد (١٩٨٣) . الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية - " بحث ميداني مجلة الإدارة العامة ، العدد ٣٦ ، ص ص ٣٤-٨٧ .

٥٨- عقل ، محمود عطا حسين (٢٠٠١) ؛ القيم السلوكية ، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض .

٥٩- عقيل ، محمد منيزل (١٩٨٧) ؛ دراسة العلاقة بين مستوى طموح الفرد وجنسه ومؤهله العلمي ودافعية الإنجاز ، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

٦٠- العمر [٢] ، بدر عمر (٢٠٠٠) ، علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت ، مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، العدد ١٧ ، ص ص ٧٩ - ١٠٤ .

٦١- العمر ، بدر عمر (١٩٩٥) ؛ الدافعية الداخلية والخارجية لطلبة كلية التربية مستواها وبعض المتغيرات المرتبطة بها ، المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، العدد ٣٧ ، المجلد ١٠ ، ص ص ٧١-٩٩ .

٦٢- العمر[1] ، بدر عمر (٢٠٠٠) ؛ النموذج البنائي للدافعية نحو الوظيفة ، المجلة العربية اللعلوم الإنسانية ، العدد ٧١ ، ص ص ١١٩-١٥٥ .

٦٣- الغامدي ، سعيد صالح أحمد شريفة (١٩٨٩) ؛ الدافع للإنجاز والذكاء لدى المتأخرين دراسياً والعاديين من طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الطائف ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٦٤- قابيل ، عبد الحي محمد (١٩٩٠) ، العمل قيمة إسلامية ، مجلة المنهل ، العدد ٤٧٩ ، المجلد ٥١ ، السنة ٥٦ ، ص ص ١٠-١٣ .

٦٥- القحطاني ، مسفر بن سعد (١٩٩٠) ؛ أثر التدريب على مفهوم الذات ودافعية الإنجاز، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٦٦- ماجي ، وليم يوسف (١٩٩٠) ، قيمة العمل في ضوء مكانة التخصص والعائد المادي دراسة نفسية لخريجي الجامعة من الجنسين ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية البنات - جامعة عين شمس .

٦٧- مبارك ، فتحي يوسف (١٩٩٢) ؛ القيم الاجتماعية اللازمة لتلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ودور منهاج المواد الاجتماعية في تنميتها للطالب ، المجلة العربية للتربية المجلد ١٢ ، العدد ١ ، ص ص ١٣٣-١٧٣ .

٦٨- مجدة ، أحمد محمود محمد (١٩٩١) ؛ تطور السلوك الانتمائي لدى أطفال المرحلة الابتدائية ، مجلة دراسات نفسية ، رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية (رانم) ، ص ص ٦٣-٧٨ .

٦٩- محمد ، يوسف عبد الفتاح (١٩٩١) ؛ الدافعية للإنجاز وسمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات المرحلة التأسيسية الذين يلقون تعليماً جامعياً ، مجلة شؤون اجتماعية ، العدد ٣٢ ، السنة ٨ ، ص ص ١٥٧-١٧٩ .

٧٠- المشعان ، عويد سلطان (١٩٩٣) ؛ دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني ، دار القلم للنشر والتوزيع ، الكويت .

٧١- المشعان ، عويد سلطان (١٩٩٦) ؛ علم النفس الصناعي ، مكتبة الفلاح .

٧٢- المطوع ، محمد حسن (١٩٩٦) ؛ التوازن النفسي لطلاب وطالبات المرحلتين الإعدادية والثانوية وعلاقته بالدافع للإنجاز نحو الاختبارات وتقدير الذات بدولة البحرين، مجلة جامعة الملك سعود ، المجلد ٨ ، العلوم التربوية الدراسات الإسلامية ، ص ص٢٤٣-٢٧٧ .

٧٣- معمورية ، بشير (٢٠٠١) ؛ التغير في ارتقاء القيم لدى مجموعات عمرية مختلفة من الجنسين ، مجلة العلوم الإنسانية ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، العدد ١٥ ، ص ص ٧-٣٤ .

٧٤- مقدم ، عبد الحفيظ (١٩٩٤) ؛ علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك " دراسة أمبيريقية " مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد ٢٢ - العدد الأول ، الثاني ، ص ص ١٤٥-١٧٧ .

٧٥- منصور ، محمد جميل محمد يوسف (١٩٨١) ؛ قيم العمل المميزة للمراهقين السعوديين، مجلة كلية التربية ، مركز البحوث التربوية والنفسية ، جامعة أم القرى ، العدد ٧ ، ص ص١٣٧-١٦٤ .

٧٦- مها ، زكريا صالح السقا (٢٠٠٠) ، الانتماء الأسري ومستوى التحصيل لتلاميذ المرحلة الاعدادية لأمهات عاملات وغير عاملات " دراسة وصفية مقارنة " رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس ، معهد الدراسات العليا للطفولة .

٧٧- موراي ، إدوارد (١٩٨٧) ؛ الدافعية والانفعالات ، ترجمة أحمد سلامة عبد العزيز ، ومحمد عثمان نجاتي ، مكتبة أصول علم النفس الحديثة .

٧٨- ميمونة ، علي الصومالي (١٩٩٣) ؛ دافع الإنجاز في ضوء الإتجاهات الوالدية لدى الإناث في الفئة العمرية (١٠-١٢) سنة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد سعود ، الرياض .

٧٩- نوره ، خليفة تركي السبيعي (١٩٩٨) بعض قيمة العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر ، مجلة البحوث التربوية ، جامعة قطر ، العدد ١٣ ، السنة ٧، ص ص ٢٤٥-٢٧٦ .

٨٠- هندي ، عبد المعين سعد الدين (١٩٩٥) ؛ مفهوم الانتماء لدى المعلمين دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج ، المجلة التربوية ، العدد ١٠ ، الجزء الأول ، ص ص (٢١٧-٢٤٠) .

٨١- هيام ، بخيت الشريدة وآخرون (١٩٩٤) ؛ القيم التربوية والوطنية والسياسية في مناهج اللغة العربية للصفين الأول والخامس الأساسين . مجلة مؤتة للبحوث والدراسات؛ جامعة مؤتة ، المجلد ٩ ، العدد ٣ ، ص ص١٤٧-١٦٧ .

٨٢- الوديان ، حسن محمود (٢٠٠٠) ؛ تحليل دوافع الطلبة نحو تعلم السباحة طبقاً لنموذج (SMS) دراسة ميدانية في جامعة اليرموك ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد ١٥ ، العدد ٢ ، جامعة مؤتة ص ص ٧١-٩١

Foreign References المراجع الأجنبية

1) Brenner. O. C. (1988) "Relations of age and education to manager work values", Psychological Reports. Vol., 63 (2). Oct . pp. 639 – 642.

2) Engel, J. W. (1988), "Work Values of American and Japanese men "Journal of Social Behavior and personality, Vol. 3 (3). PP 191-200 .

3) Kamim. S. (1990), "Culture and work – related values in Thai Organization "International Journal of Psychology. Vol. 25 (5-6) Dec. Pp. 681 – 704.

4) Norman, Rathryn Health (1989), Cohort work Values of Employed men and women, Dissertation Abstracts International, Vol. 49N. 07. 1984P.

5) Ojha, S. K. (1991). Effects of Peprivational factors on achievement motivation of women- psychological studies Mat 36 (1)52 – 56.

6) Orpen. C. (1982), "Correlates of Academic Job Involvement, An Empirical investigation psychological research Journal, Vol. 6 (1). pp. 1-6.

7) Tiwari, P. S (1990) Achievement motivation Among Beneficiaries and non Beneficiaries of IRDP in Relation to their perceired poverty in Rural Perspectives, Psycho- lingual. 20 (2) : 87 – 93.

8) Torres (1992), The relationship between work values and job satisfaction for community college leadership trainees : Areplication and Cross – Validation – paper presented at the Annual meeting of the American Educational (Research Association 73rd San Francisco, CA, April 20 – 24.

الملاحق

ملحق رقم ١
Appendix I

مقياس قيم العمل في صورته الأصلية

إعداد : اعتماد علام ، أحمد زايد

(١٩٩٢)

مقياس قيم العمل

إعداد

إعتماد علام - أحمد زايد

أخي العامل :

فيما يلي مجموعة من العبارات المرتبطة بالعمل ، والمطلوب منك أن تقرأ كل عبارة بدقة وعلى حدة وأن تحدد موقفك الشخصي منها .

فـــإن كنت (توافق) على العبارة فضع علامة (√) تحت كلمة موافق أما إن كنت (غير موافق) فضع علامة (√) تحت كلمة غير موافق .

رجاء ملاحظة أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة ، وتعتبر جميع إجاباتك صحيحة طالما أنها تعبر فعلاً عن حقيقة موقفك تجاه هذه العبارة أو تلك .

ونشكرك على صادق تعاونك معنا .

غير موافق	موافق	العبـــــــــارة	مسلسل
		إن الفرد الذي لا يتقن عمله ، يجب أن يشعر بالخجل من نفسه لما يفعل .	١
		يسعى الفرد الجيد للبحث عن وسائل عديدة لتحسين ما يقوم به من عمل .	٢
		إن العمـــل الـــذي يستغرق من القائم به كل ساعات العمل أفضل من العمل الذي تتخلله فترات توقف .	٣
		حـــتى لو أتيح للفرد عمل جيد ليقوم به ، فإنه سوف يجاهد للحصول على عمل أفضل .	٤
		ينبغي على الفرد أن يمارس عملاً إضافياً كي يزيد من دخله .	٥
		إن أحد أسباب رغبتي في العمل هي أن أكسب احترام أسرتي لي .	٦
		لا أرى عيباً في أن يقلل الفرد من جهده في العمل إذا كان يخطط أن يترك ذلك العمل.	٧
		عندما يتوصل الفرد لفكرة جيدة لتحسين ما يقوم به من عمل ، فعليه أن يطلع المسؤولين بالمؤسسة عليها .	٨
		لـــو أمكـــن للفرد أن يترك عمله الذي يشغله إلى عمل غيره فإنه سيحاول أن يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء .	٩
		عند اختيار الفرد لعمل ما ، فإن أول ما يهتم به هو فرص الترقي التي يتيحها له هذا العمل ثم يلي ذلك في الأهمية باقي الاعتبارات الأخرى المرتبطة بالعمل .	١٠
		من الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي .	١١
		لا يتحقق للفرد كسب الاحترام لمجرد أنه يمارس عملاً جيداً .	١٢
		ليس هناك ما هو أكثر إشباعاً من أن يقدم الفرد أفضل أداء ممكن .	١٣
		إذا مـــا أتـــيح للفرد أن يختار بين أن يشارك زملائه بالمؤسسة التي يعمل بها في رحلات ترفيهية أو أن يبقى مع أسرته فإنه يفضل البقاء مع أسرته .	١٤
		إن أفضـــل الأعمـــال هي تلك التي تستنفذ قدراً ضئيلاً من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية .	١٥

غير موافق	موافق	العبـــــــارة	مسلسل
		يجب على الفرد أن يفكر دوماً في كيفية الحصول على الترقية داخل المؤسسة .	١٦
		يجب أن يلتحق الفرد بالأعمال التي تتيح له ساعات عمل إضافية .	١٧
		أن العمـــل الذي يتصف بالمكانة ا لاجتماعية العالية لا يكون بالضرورة أفضل من الأعمال التي لا تتصف بتلك المكانة .	١٨
		إن الإنسان الذي لا يشعر بالفخر بعمله لا يشعر بالسعادة .	١٩
		إن اشـــتغال الفـــرد في عمل بأدنى المستويات الوظيفية في المؤسسة لا يمنعه من أن يـــتقدم بأي اقتراحات أو أفكار بناءه قد تؤثر على السياسة العامة للمؤسسة التي يعمل بها .	٢٠
		إن الفرد كثير التغيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء .	٢١
		يجـــب عـــلى الفرد أن يبذل أقصى طاقته لضمان استمرار حصوله على الترقية حتى يصل إلى أعلى المناصب .	٢٢
		يجب أن يفاضل الفرد بين عمل وآخر بحيث يختار أعلاهما دخلاً .	٢٣
		إن المكانـــة الاجتماعـــية العالية للعمل لا تعتبر شرطاً أساسياً في اختيار العمل الذي يشغله الفرد .	٢٤
		يجب على الفرد أن يشعر بالفخر بالعمل الذي يمارسه .	٢٥
		غالـــباً مـــا يواظـــب الفرد المهتم بعمله على حضور الاجتماعات التي تعقدها المؤسسة .	٢٦
		قد يشعر الفرد بالتعب بسبب توقف العمل الذي يؤديه لفترات معينه ، كذلك قد يصبح الفرد أكثر سعادة كلما تطلب عمله جهداً شاقاً .	٢٧
		عـــندما لا يحظى الفرد بفرصة الترقي داخل المؤسسة التي يعمل بها ، فإنه يكون غالباً بسبب ما يرتكبه من أخطاء فيما يقوم به من عمل .	٢٨
		أن أفضل أوقات العمل هي تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب .	٢٩
		عندما يمارس الفرد عملاً جيداً فإنه يكون أكثر احتراماً بين جيرانه .	٣٠

غير موافق	موافق	العبـــــــــارة	مسلسل
		أن من أهم الأمور في أداء العمل هو حب الفرد لعمله .	٣١
		عندما يقع خطأ ما في مجال العمل ، فإنه من دواعي الحرص أن يدع الفرد لغيره إبلاغ المسؤولين بالخطأ .	٣٢
		أجد صعوبة في الاستمتاع بإجازاتي لأنني أفضل البقاء في العمل .	٣٣
		أن الأعمال ذات الرواتب العالية تهيئ للفرد فرصاً محدودة للترقي .	٣٤
		عـــندما يبحـــث الفرد عن عمل فلا ينبغي عليه أن يضع العائد المالي في مقدمة الاعتبارات التي تهمه لشغل هذا العمل .	٣٥
		عندما يحصل الفرد على عمل مرموق فإنه ينال تقدير أصدقائه وأسرته .	٣٦
		إن القيام بعمل يحبه الشخص يعد أكثر أهمية من العائد المادي من عمل لا يحبه.	٣٧
		يجـــب أن تنصب اهتمامات الفرد على ما يقوم به من عمل فقط دون أن يهتم بباقي الأنشطة الأخرى داخل المؤسسة التي يعمل بها .	٣٨
		يصعب على الفرد الإصغاء لما يقوله الناس عندما يكون مشغولاً بعمله .	٣٩
		يكفـــي أن يكون العمل مرضياً للفرد الذي يقوم به ، ومن ثم فإنه لا يترك هذا العمل حتى لو انتقل لعمل آخر بسبب الترقية .	٤٠
		أن العمل عالي الجودة هو الأكثر دخلاً .	٤١
		أن الأعمـــال الـــتي تتم داخل مكاتب مخصصة لها ، تعد أكثر أهمية من أعمال المبيعات حتى لو كانت الرواتب متساوية لهما .	٤٢
		أشعر بالفخر عندما أبذل أقصى طاقة لإنجاز عملي على أكمل وجه .	٤٣
		أركز كل جهدي في العمل وأنسى التزاماتي حيال الآخرين أثناء أدائه .	٤٤
		من السهل أن أتناسى ما يتعلق بعملي عندما أكون في إجازة .	٤٥
		أنغمس في عملي إلى درجة أنني لا أحاول أن أحسن وضعي فيه .	٤٦
		أفضل العمل بالمؤسسات التي بها فرص ترقية أسرع وعلاوات أفضل ولو كانت طبيعية العمل بها صعبة وخطرة .	٤٧

مسلسل	العبـــــــــارة	موافق	غير موافق
٤٨	إن العمل يساعد الفرد على كسب مزيد من الأصدقاء ويجعله محبوباً .		
٤٩	إنني أتكلم كثيراً عن عملي مع أصدقائي خارج ساعات العمل .		
٥٠	أمـــارس عملي باستغراق يجعلني أحياناً لا أملك وقتاً للحديث مع أصدقائي أو الرد على بعض أسئلتهم الخاصة .		
٥١	لو أتيحت للفرد حرية الاختيار بين الأعمال التي تمنح نفس الراتب ، فإنه يختار العمل الذي يتطلب أقل قدر ممكن من الجهد .		
٥٢	ينبغي على الفرد أن يسعى لتحسين وضعه في العمل .		
٥٣	يجب أن يقبل الفرد العمل ذا الدخل العالي بصرف النظر عن تقبله لهذا العمل أو رضائه عنه .		
٥٤	أن العمل الذي يقوم به الفرد يُسهم في تحقيق مستوى اجتماعي أفضل لأسرته.		

ملحق رقم ٢
Appendix II

مقياس قيم العمل المستخدم في

الدراسة الحالية مع مفتاح التصحيح

م	العبارة	موافق	غير متأكد	غير موافق
١	إن الفرد الذي لا يتقن عمله ، يجب أن يشعر بالخجل من نفسه لما يفعل .			
٢	يسعى الفرد الجيد للبحث عن وسائل عديدة لتحسين ما يقوم به من عمل			
٣	إن العمل الذي يستغرق من القائم به كل ساعات العمل أفضل من العمل الذي تتخلله فترات توقف .			
٤	ينبغي على الفرد أن يمارس عملاً إضافياً كي يزيد من دخله			
٥	إن أحد أسباب رغبتي في العمل هي أن أكسب احترام أسرتي لي			
٦	عندما يتوصل الفرد لفكرة جيدة لتحسين ما يقوم به من عمل ، فعليه أن يطلع المسئولين بالمؤسسة عليها .			
٧	لو أمكن للفرد أن يترك عمله الذي يشغله إلى عمل غيره فإنه سيحاول أن يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء .			
٨	عند اختيار الفرد لعمل ما ، فإن أول ما يهتم به هو فرص الترقي التي يتيحها له هذا العمل ثم يلي ذلك في الأهمية باقي الاعتبارات الأخرى المرتبطة بالعمل .			
٩	من الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي .			
١٠	لا يتحقق للفرد كسب الاحترام لمجرد أنه يمارس عملاً جيداً			
١١	ليس هناك ما هو أكثر إشباعاً من أن يقدم الفرد أفضل أداء ممكن .			
١٢	إذا ما أتيح للفرد أن يختار بين أن يشارك زملاءه بالمؤسسة التي يعمل بها في رحلات ترفيهية أو أن يبقى مع أسرته فإنه يفضل البقاء مع أسرته .			
١٣	إن أفضل الأعمال هي تلك التي تستنفذ قدراً ضئيلاً من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية .			
١٤	يجب على الفرد أن يفكر دوماً في كيفية الحصول على الترقية داخل المؤسسة .			
١٥	يجب أن يلتحق الفرد بالأعمال التي تتيح له ساعات عمل إضافية .			

م	العبارة	موافق	غير متأكد	غير موافق
١٦	إن العمل الذي يتصف بالمكانة الاجتماعية العالية لا يكون بالضرورة أفضل من الأعمال التي لا تتصف بتلك المكانة .			
١٧	إن الإنسان الذي لا يشعر بالفخر بعمله لا يشعر بالسعادة .			
١٨	إن اشتغال الفرد في عمل بأدنى المستويات الوظيفية في المؤسسة لا يمنعه من أن يتقدم بأي اقتراح أو أفكار بناءه قد تؤثر على السياسة العامة للمؤسسة التي يعمل بها .			
١٩	إن الفرد كثير التغيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء .			
٢٠	يجب على الفرد أن يبذل أقصى طاقة لضمان استمرار حصوله على الترقية حتى يصل إلى أعلى المناصب .			
٢١	يجب أن يفاضل الفرد بين عمل وآخر بحيث يختار أعلاهما دخلاً .			
٢٢	إن المكانة الاجتماعية العالية للعمل لا تعتبر شرطاً أساسياً في اختيار العمل الذي يشغله الفرد .			
٢٣	يجب على الفرد أن يشعر بالفخر بالعمل الذي يمارسه .			
٢٤	غالباً ما يواظب الفرد المهتم بعمله على حضور الاجتماعات التي تعقدها المؤسسة .			
٢٥	قد يشعر الفرد بالتعب بسبب توقف العمل الذي يؤديه لفترات معينة ، كذلك قد يصبح الفرد أكثر سعادة كلما تطلب عمله جهداً شاقاً .			
٢٦	عندما لا يحظى الفرد بفرصة الترقي داخل المؤسسة التي يعمل بها فإنه يكون غالباً بسبب ما يرتكبه من أخطاء فيما يقوم به من عمل .			
٢٧	إن أفضل أوقات العمل هي تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب .			
٢٨	عندما يمارس الفرد عملا جيداً فإنه يكون أكثر احتراماً بين جيرانه .			
٢٩	إن من أهم الأمور في أداء العمل هو حب الفرد لعمله .			
٣٠	عندما يقع خطأ ما في مجال العمل ، فإنه من دواعي الحرص أن يدع الفرد لغيره إبلاغ المسئولين بالخطأ .			

م	العبارة	موافق	غير متأكد	غير موافق
٣١	أجد صعوبة في الاستمتاع بإجازاتي لأنني أفضل البقاء في العمل .			
٣٢	أن الأعمال ذات الرواتب العالية تهيئ للفرد فرصاً محدودة للترقي .			
٣٣	عندما يحصل الفرد على عمل مرموق فإنه ينال تقدير أصدقائه وأسرته .			
٣٤	إن القيام بعمل يحبه الشخص يعد أكثر أهمية من العائد المادي من عمل لا يحبه .			
٣٥	يجب أن تنصب اهتمامات الفرد على ما يقوم به من عمل فقط ودون أن يهتم بباقي الأنشطة الأخرى داخل المؤسسة التي يعمل بها .			
٣٦	يصعب على الفرد الإصغاء لما يقوله الناس عندما يكون مشغولاً بعمله .			
٣٧	يكفي أن يكون لعمل مرضياً للفرد الذي يقوم به ، ومن ثم فإنه لا يترك هذا العمل حتى لو انتقل لعمل آخر بسبب الترقية .			
٣٨	إن العمل عالي الجودة هو الأكثر دخلاً .			
٣٩	إن الأعمال التي تتم داخل مكاتب مخصصة لها ، تعد أكثر أهمية من أعمال المبيعات حتى لو كانت الرواتب متساوية لهما .			
٤٠	أشعر بالفخر عندما أبذل أقصى طاقة لإنجاز عملي على أكمل وجه .			
٤١	أركز كل جهدي في العمل وأنسى التزاماتي حيال الآخرين أثناء أداءه .			
٤٢	من السهل أن أتناسى ما يتعلق بعملي عندما أكون في إجازة .			
٤٣	أنغمس في عملي إلى درجة أنني لا أحاول أن أحسن وضعي فيه .			
٤٤	أفضل العمل بالمؤسسات التي بها فرص ترقية أسرع وعلاوات أفضل ولو كانت طبيعة العمل بها صعبة وخطرة .			
٤٥	إن العمل يساعد الفرد على كسب مزيد من الأصدقاء ويجعله محبوباً			
٤٦	إنني أتكلم كثيراً عن عملي مع أصدقائي خارج ساعات العمل .			
٤٧	أمارس عملي باستغراق يجعلني أحياناً لا أملك وقتاً للحديث مع أصدقائي أو الرد على بعض أسئلتهم الخاصة .			

م	العبارة	موافق	غير متأكد	غير موافق
٤٨	لو أتيحت للفرد حرية الاختيار بين الأعمال التي تمنح نفس الراتب ، فإنه يختار العمل الذي يتطلب أقل قدراً ممكناً من الجهد .			
٤٩	يجب أن يقبل الفرد العمل ذا الدخل العالي بصرف النظر عن تقبله هذا العمل أو رضائه عنه .			
٥٠	إن العمل الذي يقوم به الفرد يسهم في تحقيق مستوى اجتماعي أفضل لأسرته .			

ورقة إجابة مقياس قيم العمل

الأرقام المسلسلة التالية تمثل أرقام العبارات الموجودة في ورقة الأسئلة ، أمام كل منها ثلاث خيارات هم (٣ ، ٢ ، ١) تمثل مدى موقفك الشخصي منها .

فإذا كنت توافق على العبارة فضع دائرة حول الرقم ٣ وإن كنت غير متأكد فضع دائرة حول الرقم ٢ وإن كنت لا توافق على العبارة فضع دائرة حول الرقم ١ .

علماً بأن لا توجد إلا دائرة واحدة لكل عبارة .

مسلسل	موافق	غير متأكد	غير موافق	مسلسل	موافق	غير متأكد	غير موافق	مسلسل	موافق	غير متأكد	غير موافق	مسلسل	موافق	غير متأكد	غير موافق	مسلسل	موافق	غير متأكد	غير موافق	مسلسل	موافق	غير متأكد	غير موافق	مسلسل	موافق	غير متأكد	غير موافق	مسلسل	موافق	غير متأكد	غير موافق	مسلسل	موافق	غير متأكد	غير موافق	المجموع	
١-	٣	٢	١					١١-	٣	٢	١	١٧-	٣	٢	١	٢٣-	٣	٢	١	٢٩-	٣	٢	١	٣٤-	٣	٢	١	٤٠-	٣	٢	١	٤٦-	٣	٢	١		١
٢-	٣	٢	١	٦-	٣	٢	١	١٢-	٣	٢	١	١٨-	٣	٢	١	٢٤-	٣	٢	١	٣٠-	٣	٢	١	٣٥-	٣	٢	١	٤١-	٣	٢	١	٤٧-	٣	٢	١		٢
٣-	٣	٢	١	٧-	٣	٢	١	١٣-	٣	٢	١	١٩-	٣	٢	١	٢٥-	٣	٢	١	٣١-	٣	٢	١	٣٦-	٣	٢	١	٤٢-	٣	٢	١	٤٨-	٣	٢	١		٣
				٨-	٣	٢	١	١٤-	٣	٢	١	٢٠-	٣	٢	١	٢٦-	٣	٢	١	٣٢-	٣	٢	١	٣٧-	٣	٢	١	٤٣-	٣	٢	١						٤
٤-	٣	٢	١	٩-	٣	٢	١	١٥-	٣	٢	١	٢١-	٣	٢	١	٢٧-	٣	٢	١					٣٨-	٣	٢	١	٤٤-	٣	٢	١	٤٩	٣	٢	١		٥
٥-	٣	٢	١	١٠-	٣	٢	١	١٦-	٣	٢	١	٢٢-	٣	٢	١	٢٨-	٣	٢	١	٣٣-	٣	٢	١	٣٩-	٣	٢	١	٤٥-	٣	٢	١	٥٠	٣	٢	١		٦

ملحق رقم ٣
Appendix III

مقياس دافعية الإنجاز والانتماء مع

مفتاح التصحيح

إعداد / محمد جميل منصور

١٩٨٦ م

مقياس الدافعية

إعداد

محمد جميل محمد يوسف منصور

أخي العامل :

صـــمم هذا المقياس كوسيلة لتعرف على بعض العوامل الشخصية التي تساعد أو تعوق الفـــرد عن التحصيل العالي ، يتضمن المقياس ٧٥ عبارة كل منها يمثل صفة من الصفات التي نود منك أن تحدد مدى انطباقها عليك .

والمطلوب منك هو أن تحدد موقفك من العبارة وذلك بأن تضع علامة (√) تحت تنطبق تمامـــاً أو تحـــت تنطبق كثيراً أو تحت تنطبق بدرجة متوسطة أو تحت تنطبق قليلاً أو تحت نادراً ما تنطبق .

لاحـــظ الآتي : أنـــه لا توجد إلا علامة (√) واحدة بالنسبة لكل عبارة ، وأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة .

شكراً على تعاونكم

م	العبـــــــارة	تنطبق تماما	تنطبق كثيراً	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق قليلاً	نادراً ما تنطبق
١.	أشعر أن حب والداي (وليا أمري) لي أقل مما توقعته منهما .					
٢.	المكافآت المالية تشجعني على بذل أقصى جهودي أكثر من غيرها.					
٣.	أستمتع بمحاولة حل المسائل التي يعتبرها البعض مستحيلة .					
٤.	لا يهدأ لي بال أتم ما بين يديّ من واجبات .					
٥.	لا أستطيع أن أدير نقاشاً مع الآخرين بشكل جيد .					
٦.	أشترك بشكل فعّال في أنشطة المصنع .					
٧.	الصداقة مع زملاء العمل أهم عندي من التمتع بالعمل نفسه .					
٨.	أميل لأن أفعل ما يفعله أغلب الناس .					
٩.	لا يســـهل عـــليّ اتخاذ أي قرار إلا بعد الحصول على نصيحة الآخرين .					
١٠.	بعــد أن أتم واجباتي بنجاح ـــ أحب أن أسترخي قليلاً قبل أن أبدأ في غيره .					
١١.	لا أحب أن أستسلم أبداً مهما بدا العمل صعباً .					
١٢.	أن أكون محبوباً من الآخرين أكثر أهمية من أن أكون ناجحاً .					
١٣.	أفضل أن أكون مشهوراً بآرائي الخاصة لا أن أكون مشهوراً باعتناق آراء غيري .					
١٤.	تـــتجه اهتماماتي ونشاطاتي عامة نحو أهداف أود أن تتحقق في المستقبل .					
١٥.	منحني والداي (وليا أمري) قدراً كافياً من الاستقلال منذ صغري .					
١٦.	أشعر أن والداي (وليا أمري) كانا متشددين جداً في تربيتي.					
١٧.	أتفاخر بأعمالي في المصنع والمنزل .					

م	العبـــــارة	تنطبق تماما	تنطبق كثيراً	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق قليلاً	نادراً ما تنطبق
١٨.	أنا على استعداد للتطوع فيما يراه الآخرون عملاً صعباً .					
١٩.	أحرص دائماً على عدم ضياع دقيقة من وقتي دون فائدة .					
٢٠.	تصيبني خيبة أمل كلما حاولت التقرب إلى الناس .					
٢١.	أفضل أن يكون زملاء عملي من الخبراء لا من الأصدقاء .					
٢٢.	أفضل العمل مع أصدقاء على العمل مع خبراء أو عمال ممتازون .					
٢٣.	عـــندما أواجـــه واجـــبات أو مهـــام جديدة ـــ تتضخم لدي احتمالات الفشل فأضاعف جهودي .					
٢٤.	أفضل عدم القيام بالمشروعات والمهام الصعبة إلا إذا كان معي آخرون .					
٢٥.	غالباً ما أعد حقيبة ملابسي قبل السفر بعدة أيام .					
٢٦.	أثق بنفسي وأشعر أن بإمكاني أن أعمل أشياء ناجحة .					
٢٧.	مطالـــب الآخرون مني تحسسني وتدفعني للعمل والنشاط أكثر من مطالبي الشخصية .					
٢٨.	عـــندما أواجـــه مواقـــف أو مباريات تتطلب مهارة ـــ أجدني مدفوعاً نحو بذل أقصى جهودي .					
٢٩.	تنصب اهتماماتي على ما سأحققه في مستقبل حياتي .					
٣٠.	لا أدع أحـــداً يضغط علي أو يستحثني على عمل شيء أرى أنني يجب ألا أقوم به .					
٣١.	يتصف والدي (ولي أمري) بالشدة والقسوة .					
٣٢.	الشهرة هدفي الأساسي من أي عمل .					
٣٣.	أفضـــل الأمـــور التي تتضمن شيئاً من المغامرة والمخاطرة على الأمور العادية .					

م	العبارة	تنطبق تماما	تنطبق كثيراً	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق قليلاً	نادراً ما تنطبق
٣٤.	يهمني جداً أن أتم أي شيء بدأته .					
٣٥.	يؤثر الآخرون على آرائي أكثر مما ينبغي .					
٣٦.	استفدت كثيراً من النشاط التدريبي .					
٣٧.	يكتمل احساس الفرد بالنجاح إذا كان محبوباً من الناس أيضاً .					
٣٨.	أفضل أن أغير رأيي إذا اختلف مع رأي الأغلبية .					
٣٩.	أستمتع بوجودي مع أفراد يتساوون معي في قدراقم .					
٤٠.	أقضي وقتاً طويلاً في التفكير والتنظيم قبل أن أبدأ في مشروع ما.					
٤١.	أشعر أن بإمكاني أن أنجح في أي شيء إذا ما حاولت ذلك .					
٤٢.	عندما لا يكون لدي ما أعمله ـــ فضلت قضاء وقتي في اللعب مع الأصدقاء .					
٤٣.	أحـــب أن أنافس زملائي وأصدقائي وأن أودي الأشياء أفضل منهم .					
٤٤.	كثيراً ما أجد نفسي مهتم بالمستقبل دون الاستمتاع بالحاضر.					
٤٥.	أتحمل مسئولية أعمالي عادة وبشجاعة .					
٤٦.	نادراً ما كان والداي (ولي أمري) عطوفين معي .					
٤٧.	أحاول دائماً أن أستمتع بالحاضر تاركاً المستقبل للظروف .					
٤٨.	المشـــكلات الصـــعبة تســـتهويني أكثر من المشكلات متوسطة الصعوبة .					
٤٩.	أستمر في عمل الشيء ولو استغرق اتمامه وقتاً طويلاً .					
٥٠.	غالباً ما يسبب لي الإختلاف مع رأي الجماعة ضيقاً شديداً .					
٥١.	أفضل قراءة كتاب جيد على مشاهدة التليفزيون أو السينما.					

م	العبـــــارة	تنطبق تماما	تنطبق كثيراً	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق قليلاً	نادراً ما تنطبق
٥٢.	أحرص على ألا يتحول أصدقائي إلى أعدائي .					
٥٣.	أبذل جهوداً أكثر مما ينبغي في أي عمل أقوم به خوفاً من الفشل .					
٥٤.	أسأل أصدقائي رأيهم قبل أن أقرر ما سأفعله .					
٥٥.	أحتاج لفترات قصيرة من الراحة كلما أتممت جزأ من واجباتي بنجاح .					
٥٦.	يزداد حماسي ونشاطي عندما أشعر أنني أواجه مهمة صعبة .					
٥٧.	أحرص على عدم قول أشياء قد تؤذي الآخرين .					
٥٨.	أستمتع بأن أكون مبتكراً أو صانعاً للأشياء الجديدة .					
٥٩.	غالباً ما أجد نفسي أتحدث عن المستقبل .					
٦٠.	نادراً ما أطلب مساعدة الآخرين عندما أعمل على حل مشكلة ما.					
٦١.	لا يبدو على والداي (وليا أمري) أنهما واثقين تماما في نفسيهما .					
٦٢.	أفضل العمل في شركة تدفع راتباً طيباً على العمل في شركة تدفع راتباً أقل ولو كان العمل فيها ممتعاً .					
٦٣.	عدد الواجبات التي أنجح فيها أضعاف ما أفشل فيه .					
٦٤.	أكره أن أتخلي عن أي عمل أقوم به قبل أن أتمه .					
٦٥.	لا أدري كيف أكون علاقات طيبة بالناس .					
٦٦.	في صغري ــ كان والداي (وليا أمري) يكافئاني بالعناق ومظاهر الحب المختلفة كلما أحسنت عمل شيء ما .					
٦٧.	أحب أن يكون لي أصدقاء يقدرون ما أعمله .					
٦٨.	أحرص على أن أكون دقيقاً في مواعيدي .					

م	العبـــــارة	تنطبق تماما	تنطبق كثيراً	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق قليلاً	نادراً ما تنطبق
٦٩.	أفضـــل محاولة حل مشكلة سهلة على الاستمرار في محاولة حل مشكلة صعبة .					
٧٠.	العمل الجماعي يؤدي إلى نتائج أفضل من العمل الفردي .					
٧١.	أتمتع بشجاعة في الكثير من المواقف .					
٧٢.	أن يحبني الناس أهم عندي من النجاح نفسه .					
٧٣.	أســـتمتع بــتقديم التقارير أو مناقشة الخطط والأمور الهامة أمام زملائي .					
٧٤.	سأعمل فترات أطول في المسائل والأمور التي أعتقد أن بإمكاني تحقيقها .					
٧٥.	يعتبرني أصدقائي شخصاً معتداً بنفسه .					

شكراً على تعاونكم

الباحث

ورقة إجابة مقياس الدافعية

الاسم :   السن :

الأرقام المسلسلة التالية تمثل أرقام العبارات الموجودة في ورقة الأسئلة ، أمام كل منها خمسة تقديرات هي ٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١ تمثل مدى انطباق الصفة عليك بالترتيب التالي : ٥ تنطبق تماماً ، ٤ تنطبق كثيراً ، ٣ تنطبق بدرجة متوسطة ، ٢ تنطبق قليلاً ، ١ نادراً ما تنطبق عليك ضع دائرة حول الرقم الذي يمثل مدى انطباق الصفة عليك . علماً بأنه لا توجد إلا دائرة واحدة بالنسبة لكل عبارة .

(١) ١٢٣٤٥	(١٦) ١٢٣٤٥	(٣١) ١٢٣٤٥	(٤٦) ١٢٣٤٥	(٦١) ١٢٣٤٥	المجموع ن	١
(٢) ١٢٣٤٥	(١٧) ١٢٣٤٥	(٣٢) ١٢٣٤٥	(٤٧) ١٢٣٤٥	(٦٢) ١٢٣٤٥	ج خ	٢
(٣) ١٢٣٤٥	(١٨) ١٢٣٤٥	(٣٣) ١٢٣٤٥	(٤٨) ١٢٣٤٥	(٦٣) ١٢٣٤٥	م م	٣
(٤) ١٢٣٤٥	(١٩) ١٢٣٤٥	(٣٤) ١٢٣٤٥	(٤٩) ١٢٣٤٥	(٦٤) ١٢٣٤٥	م ث	٤
(٥) ١٢٣٤٥	(٢٠) ١٢٣٤٥	(٣٥) ١٢٣٤٥	(٥٠) ١٢٣٤٥	(٦٥) ١٢٣٤٥	ص ج	٥
(٦) ١٢٣٤٥	(٢١) ١٢٣٤٥	(٣٦) ١٢٣٤٥	(٥١) ١٢٣٤٥	(٦٦) ١٢٣٤٥	تا	٦
(٧) ١٢٣٤٥	(٢٢) ١٢٣٤٥	(٣٧) ١٢٣٤٥	(٥٢) ١٢٣٤٥	(٦٧) ١٢٣٤٥	أ ص	٧
(٨) ١٢٣٤٥	(٢٣) ١٢٣٤٥	(٣٨) ١٢٣٤٥	(٥٣) ١٢٣٤٥	(٦٨) ١٢٣٤٥	خ ف	٨
(٩) ١٢٣٤٥	(٢٤) ١٢٣٤٥	(٣٩) ١٢٣٤٥	(٥٤) ١٢٣٤٥	(٦٩) ١٢٣٤٥	ض ث	٩
(١٠) ١٢٣٤٥	(٢٥) ١٢٣٤٥	(٤٠) ١٢٣٤٥	(٥٥) ١٢٣٤٥	(٧٠) ١٢٣٤٥	ا ل	١٠
(١١) ١٢٣٤٥	(٢٦) ١٢٣٤٥	(٤١) ١٢٣٤٥	(٥٦) ١٢٣٤٥	(٧١) ١٢٣٤٥	ث ب	١١
(١٢) ١٢٣٤٥	(٢٧) ١٢٣٤٥	(٤٢) ١٢٣٤٥	(٥٧) ١٢٣٤٥	(٧٢) ١٢٣٤٥	ح ت	١٢
(١٣) ١٢٣٤٥	(٢٨) ١٢٣٤٥	(٤٣) ١٢٣٤٥	(٥٨) ١٢٣٤٥	(٧٣) ١٢٣٤٥	ت	١٣
(١٤) ١٢٣٤٥	(٢٩) ١٢٣٤٥	(٤٤) ١٢٣٤٥	(٥٩) ١٢٣٤٥	(٧٤) ١٢٣٤٥	ق م	١٤
(١٥) ١٢٣٤٥	(٣٠) ١٢٣٤٥	(٤٥) ١٢٣٤٥	(٦٠) ١٢٣٤٥	(٧٥) ١٢٣٤٥	أ س	١٥

ملحق رقم ٤
Appendix V

استمارة معلومات أولية

إعداد الباحث

إستمارة معلومات أولية

الاسم : .... القسم : ....

العمر : ....

الشهادة الدراسية (المؤهل العلمي) : ....

مدة الخدمة : ....

الراتب الشهري :...

ملحق رقم ٥
Appendix IV

خطاب توجيه

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى

الرقم : ١٤٧٦/ ١/ ر ت
التاريخ : ٢/ ١١/ ١٤٢٧
المشفوعات : ٩ ،

سعادة مدير عام مصنع كسوة الكعبة المشرفة

بمكة المكرمة   الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته   وبعد ..

نفيد سعادتكم بان الطالب/ عبدالله بن محمد عبدالله الشهري ، احد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم النفس تخصص (توجيه تربوي ومهني) ، ويرغب في تطبيق الاستبانة الخاصة بالدراسه على عمال المصنع ، وموضوع بحثه عنوان :

قيم العمل ودافعية الانجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة

لذا آمل من سعادتكم التكرم بالموافقة وتسهيل مهمة الطالب ليتمكن من تطبيق الاستبانة ٠

شاكرين لكم كريم تعاونكم ٠

وتقبلوا خالص التحية والتقدير ؛؛ ؛

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

أ.د٠ محمود بن محمد كسناوي

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة أم القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٠٢ـ٥٥٧٤٦٤٤ (١٠ خطوط)